

Milena Carolina Fiorini

**PERCEPÇÃO DO FUNCIONAMENTO FAMILIAR,
DIFERENCIAÇÃO DO *SELF* E ADAPTABILIDADE DE
CARREIRA DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS**

Dissertação submetida ao Programa de
Pós-Graduação da Universidade
Federal de Santa Catarina para a
obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia.

Orientador: Prof. Dra. Marúcia Patta
Bardagi

Florianópolis
2017

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Fiorini, Milena Carolina

Percepção do funcionamento familiar, diferenciação do self e adaptabilidade de carreira de estudantes universitários / Milena Carolina Fiorini ; orientadora, Marúcia Patta Bardagi - Florianópolis, SC, 2017.

149 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

1. Psicologia. 2. Funcionamento familiar. 3. Adaptabilidade de carreira. 4. Diferenciação do self. 5. Estudante universitário. I. Bardagi, Marúcia Patta. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós Graduação em Psicologia. III. Título.


Milena Carolina Fiorini

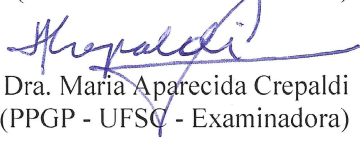
Percepção do funcionamento familiar, diferenciação do self e adaptabilidade de carreira de estudantes universitários


Dissertação aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 9 de Fevereiro de 2017.


Dra. Carmen Leontina Ojeda Ocampo Moré
(Coordenadora - PPGP/UFSC)


Dra. Marucia Patta Bardagi
(PPGP - UFSC - Orientadora)


Dra. Maria Aparecida Crepaldi
(PPGP - UFSC - Examinadora)


Dra. Carla Cristina Dutra Búrigo
(PPGAU - UFSC - Examinadora)


Dra. Maria do Céu Taveira
(UMINHO - Examinadora)

Dr. Iúri Novaes Luna
(PPGP - UFSC - Suplente)

*“Ao meu esposo, Rodrigo Nohra de
Moraes, por me ajudar a tornar este
sonho possível.”*

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação representa para mim muito mais do que um título. Simboliza uma importante mudança em minha trajetória de carreira e uma transformação pessoal.

A concretização deste projeto só foi possível graças às diferentes formas de apoio que recebi.

Portanto, agradeço imensamente:

Às minhas famílias de origem, materna e paterna, pois ambas, cada uma ao seu modo e com sua rica história, contribuíram para a construção do meu percurso pessoal e profissional.

Aos meus pais, Mauro Fiorini e Margareth Fiorini, pela liberdade e pelo apoio que sempre me concederam, pelo amor e pelo carinho. Agradeço também pelas virtudes que me ensinaram por meio do exemplo, dentre as quais não posso deixar de mencionar: honestidade, comprometimento, dedicação e humildade.

Ao meu esposo, Rodrigo Nohra de Moraes, pelo suporte emocional e financeiro, pela compreensão, pelo reconhecimento e pelo amor. Agradeço, ainda, por compartilhar comigo tanto os momentos difíceis quanto as vivências maravilhosas durante esses dois anos de trabalho intenso.

Ao meu irmão, Jeferson Fiorini, pelo afeto, pelo incentivo e pela paz que me traz.

À minha querida orientadora, Marúcia Patta Bardagi, pela confiança, pelo respeito e principalmente pela oportunidade de aprendizado. Agradeço muito pela ajuda constante que me forneceu, pois mesmo distante fisicamente no primeiro ano de mestrado, sempre esteve muito presente.

Aos professores do Familiar, Denise Duque, João David Mendonça e Maria Aparecida Crepaldi, que me trouxeram novos olhares sobre as famílias e me estimularam a construir meu caminho profissional como terapeuta e futura professora. **À professora Cida**, um agradecimento especial, pois muito além das contribuições como membro das bancas de qualificação e defesa, sempre se mostrou disponível e acolhedora. Muitas reflexões oriundas deste trabalho se devem às aprendizagens proporcionadas por ela.

Aos membros das bancas de qualificação e defesa, professoras Maiana Farias Oliveira Nunes, Carla Cristina Dutra Búrgio e Maria do Céu Taveira, pelo aceite do convite, pela receptividade, pelo compartilhamento de conhecimento e pelos apontamentos, fundamentais para a melhoria desta dissertação.

Aos meus amigos, que acompanharam os passos desta caminhada com muito carinho, e principalmente **à Luciane Guisso**, que além de amiga, se tornou uma grande parceria profissional.

Aos meus pacientes, que a cada dia me surpreendem com suas histórias de luta e coragem, me desafiando a buscar mais conhecimento.

A todos os coordenadores de curso e estudantes que investiram seu tempo colaborando com esta pesquisa.

Aos colegas do LIOP, Tiago Fernandes de Oliveira, Daniela Ornellas Arino, Carlos Alexandre Campos e Klara Zoz de Souza, pela troca de ideias e experiências.

Ao Departamento de Psicologia, pelo suporte institucional, prestado sempre com qualidade e eficiência.

À CAPES, pelo apoio financeiro.

*“A fase do jovem adulto é um marco. (...) Essa é a sua chance de escolher emocionalmente aquilo que levará da família de origem, aquilo que deixará para trás e aquilo que irá criar sozinho”
(Carter & McGoldrick, 1995).*

Milena Carolina Fiorini. **Percepção do funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira de estudantes universitários.** Florianópolis, 2017. Dissertação de Mestrado em Psicologia – Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora: Profa. Dra. Marúcia Patta Bardagi

Data de defesa: 09/02/2017

RESUMO

A relação entre família e carreira tem sido estudada sob diferentes perspectivas teóricas e metodológicas, de modo que a influência de questões familiares no processo de desenvolvimento de carreira já é consolidada pela literatura científica. No entanto, pesquisas na área de aconselhamento de carreira que se fundamentam na Teoria Familiar Sistêmica, bem como na fase do ciclo de vida da adultez jovem, ainda são limitadas, especialmente no cenário brasileiro. O objetivo deste estudo foi analisar as relações entre as variáveis familiares funcionamento familiar e diferenciação do *self*, e o construto adaptabilidade de carreira, durante o período universitário. Utilizou-se o método quantitativo, sendo a pesquisa exploratória, descritiva e correlacional. A amostra foi composta por 800 estudantes, de 70 diferentes cursos de graduação de universidades brasileiras, públicas e privadas, de ambos os sexos, com idades entre 18 e 35 anos (idade média de 22,7). Houve prevalência de universitários da região sul do país (87,4%) e do sexo feminino (66%). Como principal resultado do estudo, foram identificadas correlações positivas entre as dimensões das variáveis funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira, sendo mais expressivas entre as duas primeiras. Observou-se que famílias caracterizadas pelo envolvimento emocional excessivo e pela baixa delimitação entre os papéis dos membros são as menos favoráveis ao desenvolvimento da diferenciação do *self* dos universitários. Estudantes mais diferenciados e com maiores níveis de adaptabilidade de carreira demonstraram percepções positivas da comunicação e da satisfação familiares, equilíbrio entre coesão e flexibilidade na interação com a família, além de maiores índices de satisfação com o curso de graduação. Os homens e os graduandos mais velhos mostraram-se mais diferenciados do que as mulheres e do que os alunos mais novos. Ainda no que diz respeito ao sexo, as universitárias apresentaram maiores níveis de preocupação com a carreira e desligamento emocional em relação à

família. Verificou-se, também, que os universitários em etapas mais avançadas do curso e envolvidos em atividades extracurriculares apresentaram maiores níveis de adaptabilidade de carreira. Por fim, o fato de continuar residindo ou não com a família de origem durante o período acadêmico não apresentou influência na diferenciação, na adaptabilidade e na percepção do funcionamento familiar. Considera-se que esses achados são pertinentes para a atuação profissional de psicólogos, tanto no contexto clínico quando de aconselhamento de carreira, além de representarem um aporte para implementação de estratégias de gestão universitária.

Palavras - chave: funcionamento familiar, diferenciação do *self*, adaptabilidade de carreira, estudante universitário.

Milena Carolina Fiorini. **Percepção do funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira de estudantes universitários.** Florianópolis, 2017. Dissertação de Mestrado em Psicologia – Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina.

ABSTRACT

The relationship between family and career has been studied from different theoretical and methodological perspectives, such that the influence of family issues on the process of career development has already been established by scientific literature. Despite this, research into the area of career counselling, which is based upon Systemic Family Therapy, as well as the phase of early adulthood within our lifespan, is limited, especially in Brazil. The aim of this study was to analyse relationships between the systemic family variables, which are family functioning and the differentiation of self, and the construct of career adaptability, during one's time at university. The following quantitative methods were used: exploratory, descriptive and correlational research. The sample of people was composed of 800 students, from 70 different graduate courses, in both public and private Brazilian universities, people of both sexes, aged between 18 and 35 years (median age being 22.7). From the sample, there was a higher percentage of university students from the southern region of the country (87.4%) and of female students (66%). As the main achievement of the study, positive correlations were found between the dimensions of the following variables: family functioning, differentiation of self and career adaptability, with the first two being more expressive. It was found that families characterised by excessive emotional involvement and less boundary delimitation between family members are less favourable to the development of self among university students. Students with a well-differentiated self and higher level of career adaptability demonstrated positive perceptions of family communication and satisfaction, a balance between cohesion and flexibility during family interactions, as well as higher indications of satisfaction with their graduate course. Men and older graduates demonstrated greater differences than women and younger students. Despite what this says in regards to sex, the university students showed higher levels of worry regarding career and emotional disconnection in relation to family. It was also demonstrated that university students in more advanced phases of their course, and those involved in extracurricular activities showed greater signs of. To conclude, whether

or not they continued living with their family during the academic period did not affect adaptability or perception of family functioning. These findings are considered relevant to both the professional performance of psychologists, and career counselling in a clinical context, as well as serving as a contribution to the implementation of university management strategies.

Key - words: Family functioning, differentiation of *self*, career adaptability, university student.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Arco-Íris da Vida e Carreira (<i>Life Career Rainbow</i>) (Oliveira et al., 2012).....	31
Figura 4: Representação gráfica do Modelo Circumplexo (Olson & Gorall, 2006)	47
Figura 5: Estressores verticais e horizontais (Carter & McGoldrick, 1995)	54
Figura 6: <i>The Systems Theory Framework of Career Development</i> (Patton & McMahon, 1999).....	60
Figura 7: Percentuais dos tipos de família, de acordo com o Modelo Circumplexo	82

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: <i>Taxas de coesão, flexibilidade e do total circumplexo para cada um dos seis tipos de família</i>	69
Tabela 2: <i>Resultados obtidos de acordo com a taxa do total circumplexo e tipos de famílias correspondentes</i>	70
Tabela 3: <i>Adaptabilidade de carreira: médias e desvios padrão gerais e por sexo.</i>	77
Tabela 4: <i>Diferenciação do self: médias e desvios padrão gerais e por sexo</i>	79
Tabela 5: <i>Dimensões do funcionamento familiar: médias e desvios padrão gerais e por sexo</i>	83
Tabela 6: <i>Correlações entre funcionamento familiar, diferenciação do self e adaptabilidade de carreira</i>	87

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANOVA – Análise de variância

CAAS - *Career Adapt-Abilities Scale* (Escala de Adaptabilidade de Carreira)

CEPSH - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

CCT - *Career Construction Theory* (Teoria de Construção da Carreira)

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CNS - Conselho Nacional de Saúde

DSI - *Differentiation of Self Inventory* (Inventário de Diferenciação do Self)

DSI R - *Differentiation of Self Inventory Revised* (Inventário de Diferenciação do Self Revisto)

EUA – Estados Unidos da América

FACES - *Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales* (Escala de Avaliação da Coesão e Adaptabilidade Familiar)

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MRI - *Mental Reserch Institute* (Instituto de Pesquisa Mental)

SPSS - *Statistical Package of Social Sciences* (Pacote Estatístico de Ciências Sociais)

STF - *Systems Theory Framework* (Modelo da Teoria dos Sistemas)

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	23
1. INTRODUÇÃO	29
1.1. Desenvolvimento de Carreira e a Perspectiva do <i>Life Designing</i> ...	29
1.1.1. Adaptabilidade de Carreira.....	35
1.2. Teoria Familiar Sistêmica	40
1.2.1. Teoria Estrutural dos Sistemas Familiares e Funcionamento Familiar.....	43
1.2.2. Teoria dos Sistemas Familiares e Diferenciação do <i>Self</i>	47
1.2.3. Ciclo de Vida Familiar e Período Universitário	53
1.3. A Influência da Família no Desenvolvimento da Carreira	56
1.4. Objetivos	64
1.4.1. Objetivo geral.....	64
1.4.2. Objetivos específicos.....	64
2. MÉTODO.....	66
2.1. Caracterização do estudo.....	66
2.2. Participantes	66
2.3. Instrumentos e materiais.....	67
2.4. Procedimentos de coleta de dados e considerações éticas.....	74
2.5. Análise dos dados.....	74
3. RESULTADOS	76
4. DISCUSSÃO.....	91
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
REFERÊNCIAS	106
ANEXOS.....	126
Anexo A: Questionário Sociodemográfico	126
Anexo B: Escala de Avaliação da Flexibilidade e Coesão Familiar - FACES IV (<i>Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales</i>):..	128

Anexo C: Inventário de Diferenciação do <i>Self</i> - Revisto (<i>DSI R - Differentiation of Self Inventory - Revised</i>)	133
Anexo D: Escala de Adaptabilidade de Carreira (<i>CAAS - Career Adapt-Abilities Scale</i>)	137
Anexo E: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	139
Anexo F: Tabela de Correlações	143

APRESENTAÇÃO

O processo de globalização e o avanço tecnológico que marcaram o início do Século XXI abriram espaço para um novo olhar sobre a concepção de carreira. As questões envolvendo a temática foram modificando-se ao longo da história, passando a ser tratadas sob um ponto de vista mais dinâmico, correspondente às mudanças culturais e socioeconômicas. Gradativamente, as demandas vocacionais¹ precisaram ser integradas sob o ponto de vista holístico do homem, inter-relacionando variáveis individuais, relacionais e contextuais (Barros, 2010).

Grande parte das relações de trabalho, antes mais estáveis e duradouras, agora são permeadas pela imprevisibilidade. Portanto, no novo mercado de trabalho, a carreira não é mais vista como um compromisso com um único empregador ou posição profissional para toda a vida, mas como uma contínua comercialização de serviços e competências para uma série de empregadores, que necessitam de projetos concluídos ou posições profissionais que satisfaçam as necessidades individuais (Savickas, 2011).

As primeiras teorias ligadas ao desenvolvimento de carreira buscavam adaptar as características pessoais às necessidades de desempenho em atividades industriais (Oliveira, Guimarães, & Dela Coleta, 2006; Taveira, 2000). O modelo de Traço e Fator, predominante até a década de 1950, apoiava-se em testes de inteligência, aptidões, interesses e personalidade vocacionais (Sparta, 2003). As abordagens psicodinâmicas, por sua vez, procuravam explicações para a escolha profissional a partir de uma compreensão da dinâmica interna do sujeito. Já a Teoria Desenvolvimentista, e posteriormente a Construtivista, inauguraram uma visão menos diretiva no campo da orientação profissional, ao sugerir que o desenvolvimento de carreira é um processo contínuo e evolutivo.

Entre as décadas de 1950 e 1990, Super (1957, 1981, 1985, 1990) contribuiu de forma significativa para as pesquisas e intervenções

¹ Neste estudo, os termos ‘vocacional’, ‘profissional’ e ‘de carreira’ serão utilizados como sinônimos. Embora existam certas distinções epistemológicas entre os termos, a ausência de diferenciação não acarreta prejuízos à compreensão dos objetivos propostos e resultados obtidos nesta pesquisa. Salienta-se que foram mantidas as escolhas dos autores pelos termos e, quando da escrita original para este projeto, optou-se pelo termo ‘carreira’ ou ‘de carreira’, por ser o mais atual e abrangente.

relacionadas ao desenvolvimento de carreira, especialmente com a perspectiva do *Life Span / Life Space*. Entre outros estudiosos, Savickas (1997, 2001, 2005, 2011) deu o prosseguimento mais relevante ao conhecimento sistematizado por Super, originando a Teoria de Construção da Carreira (*Career Construction Theory – CCT*). Esse autor aprimorou concepções e criou novos conceitos, conjuntamente a outros pesquisadores. Atualmente, a Perspectiva da Construção da Vida (*Life Designing*), influenciada inicialmente pela Abordagem Construtivista e posteriormente também pelo Construcionismo, defende a natureza contextual, dinâmica, processual, singular e narrativa da carreira (Duarte, 2009).

Tanto a Teoria de Construção da Carreira quanto o modelo *Life Designing* atribuem importância a diversos construtos já consolidados no campo de desenvolvimento de carreira, porém conferem destaque à adaptabilidade de carreira, definida como um processo psicossocial que contempla a prontidão e os recursos do sujeito para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais (Savickas, 2013). O modelo contemporâneo de carreira caracteriza-se pela descontinuidade e instabilidade, fatores que demandam dos profissionais uma revisão constante de sua atuação para a manutenção da empregabilidade (Dutra, 1996). Esse fato tem proporcionado representatividade crescente à adaptabilidade de carreira, tanto nas pesquisas quanto na prática da orientação profissional (Nota et al., 2014). A progressiva heterogeneização, flexibilização e complexificação do mundo do trabalho (Ribeiro, 2009) exige, ainda, o desenvolvimento de novas competências e criação das próprias oportunidades por parte dos profissionais. A adaptabilidade, ao integrar habilidades de adaptação tanto a situações cotidianas quanto imprevistas, pode ser compreendida como um recurso essencial para enfrentar essas transformações (Nota et al., 2014). Com apoio nessas premissas, a adaptabilidade de carreira foi um dos fenômenos explorados por este estudo. Diante da demanda de adequação à incerteza cada vez mais evidente do mundo do trabalho, considera-se relevante o avanço do conhecimento científico relativo a essa temática.

A literatura brasileira na área de desenvolvimento de carreira tem focalizado seus estudos, tradicionalmente, no estágio da adolescência, sendo que pesquisas referentes à orientação profissional do adulto permanecem como pontos cruciais a serem explorados pelos pesquisadores. As transformações no mundo do trabalho têm gerado preocupação em um público cada vez maior, devido ao aumento das taxas de desemprego, à crise econômica mundial e à disseminação de trabalhos

informais ou temporários (Nota et al., 2014). Embora a primeira decisão profissional geralmente ocorra no período da adolescência, a necessidade de realizar reescolhas e readaptações pode surgir ao longo de toda a trajetória acadêmica e/ou profissional. O período universitário, por exemplo, tem imposto diversos desafios aos estudiosos (Bardagi, Lassance, & Paradiso, 2003). Além da adequação a um novo contexto, os estudantes se deparam com a busca por uma identidade profissional e com a exigência de comprometimento relativo a determinadas metas profissionais (Almeida & Soares, 2003). O público universitário constitui-se de profissionais ainda em formação, que costumam ser alvos de muitas expectativas de sucesso e retorno para a sociedade (Noronha & Lamas, 2014). Frente a tantos desafios, o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira por parte de estudantes universitários parece ser bastante relevante, fato que justifica a escolha desse público como alvo da pesquisa.

A avaliação da literatura no campo do desenvolvimento de carreira permite constatar, ainda, que um dos temas mais recorrentes, tanto em âmbito nacional quanto no exterior, é a importância da família na trajetória profissional (Bardagi & Hutz, 2008). De acordo com Whiston e Keller (2004), diversos estudos desenvolvidos nas últimas décadas têm considerado a família como o fator de maior influência no processo de desenvolvimento de carreira. Bardagi, Lassance e Teixeira (2012), por sua vez, salientam que o apoio parental referente aos estudos e ao fornecimento de informações profissionais, bem como o incentivo à autonomia nas escolhas dos filhos são pontos ressaltados como favoráveis ao desenvolvimento de carreira de adolescentes e jovens adultos. Já o baixo nível de comunicação e apoio familiar, a exigência por altos níveis de desempenho e a pressão para que os filhos realizem escolhas que atendam às expectativas dos pais têm sido evidenciados como fatores negativos.

Santos (2010) destaca que o objetivo de compreender a influência familiar no desenvolvimento de carreira de forma mais abrangente e sistematizada levou alguns autores (Bratcher, 1982; Herr & Lear, 1984; Zingaro, 1983) a utilizarem concepções das Teorias Familiares Sistêmicas, principalmente a partir da década de 1980. A família, sob um olhar sistêmico, representa uma estrutura de interdependência mútua entre seus membros (Cerveny, 1994). A unidade familiar faz parte de um sistema mais amplo, que, por sua vez, inclui o contexto social, econômico e cultural. Para a Perspectiva Sistêmica, a família é um sistema em desenvolvimento, sujeito a passar por estágios que exigem adaptações e reestruturações diante de mudanças, a fim de manter sua continuidade e

permitir o crescimento psicossocial de cada um de seus integrantes (Minuchin, 1982).

O emprego do referencial sistêmico no estudo do desenvolvimento de carreira configurou um avanço significativo no plano conceitual. Porém, conforme argumenta Santos (2010), essa linha de investigação ainda pode ser melhor explorada, para que suas técnicas e seus conceitos sejam aproveitados como ferramentas de avaliação e intervenção na área de orientação profissional. Segundo Bardagi e Hutz (2008), pesquisas que associem uma visão sistêmica ao desenvolvimento de carreira podem ser úteis para compreender as relações dinâmicas entre as diferentes figuras da família. Fundamentando-se nessas premissas, um dos pontos de relevância desta pesquisa é pautado justamente na baixa produção acadêmica relativa ao desenvolvimento de carreira, sob o ponto de vista da Teoria Familiar Sistêmica. Estudos que relacionam especificamente o construto adaptabilidade de carreira e a Teoria Familiar Sistêmica são ainda mais escassos. Presume-se que, por tratar-se de uma teoria consolidada no campo da psicologia clínica, também pode ser válido utilizá-la de maneira mais consistente em outras áreas de conhecimento, como é o caso da orientação profissional.

Este estudo teve como um dos alicerces a exploração do conceito de “percepção do funcionamento familiar”, com base na Teoria Familiar Sistêmica. A escolha pela inclusão do termo “percepção” deve-se ao fato de que a pesquisa foi realizada com um único membro da família. Parte-se do princípio, dessa forma, que as informações obtidas representam a compreensão do funcionamento familiar a partir do ponto de vista desse membro. A concepção de funcionamento familiar pode envolver diversos fatores de relacionamento e interação. Nesta investigação, foram priorizadas a Teoria Estrutural (Minuchin, 1982) e o Modelo Circumplexo (Olson, 1991; Olson & Gorall, 2006; Olson, Gorall & Tiesel, 2007). De acordo com a Teoria Estrutural, o funcionamento familiar envolve os padrões de interação da família (estrutura); as leis que determinam sua organização e as expectativas mútuas entre os membros (regras); a hierarquia entre os membros (subsistemas); e a participação dos membros em determinados papéis e funções (fronteiras) (Minuchin, 1982). Ao integrar os pressupostos da Teoria Estrutural e do Modelo Circumplexo, as dimensões do funcionamento familiar que foram abordadas pelo estudo compreendem a coesão, a flexibilidade, a comunicação e a satisfação familiar (Olson et al., 2007). As diferentes combinações entre coesão e flexibilidade, mediadas pela comunicação e satisfação, possibilitam classificar o funcionamento familiar em seis categorias, desde o mais saudável até o mais problemático: equilibrado,

rigidamente coeso, mediano, flexibilidade instável, desordenadamente frouxo e desequilibrado (Olson et al., 2007; Olson & Gorall, 2006).

A Teoria Familiar Sistêmica desenvolveu-se a partir de diferentes autores e escolas (Nichols & Schwartz, 1998). Alguns dos principais conceitos construídos pela abordagem já tiveram como foco de estudo uma possível associação com a área de desenvolvimento de carreira. Gabel e Soares (2006) sintetizam essas pesquisas, mencionando as regras, as fronteiras e a homeostase como fenômenos de provável influência na escolha por determinada carreira. As autoras citam, ainda, a concepção de ciclo de vida familiar (Carter & McGoldrick, 1995), que se baseia nos estágios de desenvolvimento da família. Quando se considera especificamente a Teoria Estrutural e o Modelo Circumplexo, as pesquisas são mais escassas, especialmente com jovens adultos. Com o público adolescente, resultados de alguns estudos (Alger, 1994; Hesser, 1984; Lee e Yi, 2010; Park, 1996; Penick & Jepsen, 1992) têm demonstrado associações positivas entre coesão e flexibilidade familiares com variáveis diversificadas no campo da carreira.

Gabel e Soares (2006) retratam, também, a importância do conceito de diferenciação do *self* (Bowen, 1978) no contexto da trajetória de carreira, defendendo que as dificuldades de escolha vocacional que muitos jovens podem apresentar decorrem do fato de perceberem que as expectativas profissionais dos pais divergem das suas. Segundo Bowen (1978), a diferenciação do *Self* reflete a capacidade de distinguir o sistema de pensamento do sistema emocional e a competência de preservar a autonomia num contexto de intimidade com as pessoas mais próximas. Os sujeitos que conseguem estabelecer uma diferenciação adequada do *self* são capazes de se diferenciar emocionalmente da sua família, sem romper relações significativas. Por outro lado, pessoas com dificuldades no processo de diferenciação tendem a ficar fundidos nas relações com os outros significativos ou a distanciar-se dos membros familiares (Jenkins, Buboltz, Schwartz, & Johnson, 2005).

Com base nas temáticas destacadas, o objetivo deste estudo foi analisar as relações entre o funcionamento familiar percebido e o processo de diferenciação do *self* com os níveis de adaptabilidade de carreira de estudantes universitários. Buscou-se, portanto, responder à seguinte pergunta: existem relações entre percepção do funcionamento familiar, nível de individuação do *self* e adaptabilidade de carreira de estudantes, no período universitário?

Além das considerações sugeridas pela literatura, o interesse pela temática surgiu devido ao contato prévio da pesquisadora com a Teoria Familiar Sistêmica no contexto da psicologia clínica e ao trabalho

realizado na área de gestão de pessoas com o público universitário. O projeto estrutura-se da seguinte forma: cinco capítulos centrais (introdução, método, resultados, discussão e considerações finais), referências e anexos. Na introdução, são apresentados os temas de interesse centrais da pesquisa: 1) Desenvolvimento de carreira e a perspectiva do *Life Designing*; 2) Adaptabilidade de carreira; 3) Teoria Familiar Sistêmica; 4) Teoria Estrutural dos Sistemas Familiares e funcionamento familiar; 5) Teoria dos Sistemas Familiares e diferenciação do *self*; 6) Ciclo de vida familiar e período universitário; e 7) A influência da família no desenvolvimento de carreira. Na introdução, estão descritos, ainda, os objetivos do trabalho. O segundo capítulo, referente ao método, apresenta os materiais e instrumentos, os procedimentos da pesquisa, os participantes e as considerações éticas. O terceiro capítulo descreve os resultados obtidos pela coleta de dados. A discussão dedica-se à análise e interpretação dos resultados, à luz da teoria. As considerações finais, por fim, evidenciam os principais aspectos identificados pelo estudo, suas limitações e as indicações para futuras pesquisas. Ao final do projeto, estão incluídas as referências e os anexos.

1. INTRODUÇÃO

1.1. Desenvolvimento de Carreira e a Perspectiva do *Life Designing*

A concepção de carreira surgiu no início do Século XX, concomitante a uma das consequências mais marcantes da Revolução Industrial: a proliferação e a diversificação de profissões (Duarte, 2006). Frente à nova organização social do trabalho, as primeiras práticas de orientação profissional promoveram as noções de relações estáveis e dependência hierárquica, como forma de auxiliar as pessoas a encontrar e negociar um emprego assalariado (Savickas et al., 2009). Nesse cenário, a visão de carreira era circunscrita por padrões sociais pré-determinados. Os sujeitos podiam fazer escolhas convenientes, pois ao mesmo tempo em que atendiam à necessidade da indústria, obtinham estabilidade no emprego.

As consequências da Revolução Industrial e das duas grandes Guerras Mundiais foram cruciais para o crescimento da orientação profissional, devido à necessidade iminente de indicar os sujeitos para ocuparem diferentes posições (Duarte, 2013). Tanto em âmbito mundial quanto no Brasil, a prática em orientação profissional surgiu anteriormente à elaboração de teorias. Mundialmente, o avanço da orientação profissional foi determinado pelo desenvolvimento de pesquisas experimentais e de instrumentos de medida psicológica (Sparta, Bardagi, & Teixeira, 2006). No contexto nacional, vinculou-se mais à área educacional do que propriamente à industrial, por intermédio de serviços de orientação nas escolas técnicas (Melo-Silva, 2001).

A publicação do livro '*Choosing a vocation*', por Frank Parsons (1909), representou o primeiro escopo teórico no campo da orientação profissional, com enfoque na promoção do autoconhecimento e no fornecimento de informações profissionais (Sparta, 2003). A partir das concepções de Parsons, foram desenvolvidas diferentes abordagens sobre o desenvolvimento de carreira, porém não há um consenso na literatura referente a uma forma específica de classificação dessas teorias (Crítes, 1974). Entre as décadas de 1930 e 1960, o Modelo do Traço e Fator, orientado principalmente por testes de inteligência, aptidões, habilidades, interesses e personalidade vocacionais, foi predominante (Sparta, 2003; Bardagi, 2007). Nesse período, surgiram também as teorias psicodinâmicas, que buscavam explicar a escolha vocacional centrando-se nos impulsos e motivações inconscientes, ou seja, na dinâmica interna do sujeito (Neiva, 2013).

A Teoria Desenvolvimentista foi inaugurada por Eli Ginzberg, em 1951 (Sparta, 2003). Dentro dessa perspectiva, Super (1957) delimitou uma das mudanças paradigmáticas mais significativas em relação ao estudo da carreira, conceituando-a como uma sequência de posições ou papéis que uma pessoa desempenha ao longo da vida (Super, 1980). O desenvolvimento de carreira passou a ser compreendido, portanto, como um processo que ocorre durante todo o ciclo e espaço de vida (Oliveira, Melo-Silva, & Dela Coleta, 2012; Super, 1990). A teoria de Donald Super foi desenvolvida com base nas suas observações empíricas, durante cerca de 40 anos (Balbinotti, 2003; Bardagi, 2010). A partir da década de 1980, ao incorporar as Teorias de Desenvolvimento Vocacional e Autoconceito Vocacional (Super, 1957, 1963), a abordagem passou a denominar-se “Ciclo Vital / Espaço vital” (*Life Span / Life Space*) (Super, 1990).

Novos conceitos no campo da orientação profissional foram criados e sistematizados pela Abordagem Desenvolvimentista, dentre os quais se destacam: estágios de desenvolvimento, autoconceito vocacional e maturidade de carreira (Balbinotti, 2003; Savickas, 2001). O autoconceito caracteriza-se pela formação das percepções que o sujeito possui a respeito de si mesmo e desenvolve-se por meio dos diferentes papéis sociais e ocupacionais que assume ao longo da vida (Bardagi, 2007). A maturidade vocacional foi conceituada pelo autor como um conjunto de comportamentos e atitudes que um sujeito empreende, visando sua inserção no mundo profissional (Super, 1955).

Com o objetivo de sintetizar os principais pressupostos de sua teoria, Super (1980) elaborou dois modelos de representação gráfica do desenvolvimento de carreira: o Arco-Íris da Vida e Carreira (*Life Career Rainbow*) e o Arco Normando (*Archway Model*) (Oliveira et al., 2012). O primeiro modelo (Figura 1: Arco-Íris da Vida e Carreira (*Life Career Rainbow*)) foi desenvolvido em 1974 e apresentado como um gráfico em forma de arco-íris, denotando uma analogia com o ciclo vital. A parte externa do gráfico (dimensão longitudinal do modelo) representa os estágios do desenvolvimento de carreira, bem como as respectivas idades aproximadas. A parte interna do Arco-Íris (dimensão latitudinal) envolve as posições ocupadas ou papéis usualmente desempenhados em cada momento do ciclo de vida (Oliveira et al., 2012). Super (1980) sugeriu os seguintes papéis: criança, incluindo filho ou filha; estudante; cidadão; trabalhador, compreendendo também os desempregados; e homem ou mulher dedicados a atividades de casa e/ou família. Segundo Oliveira et al. (2012), posteriormente foram acrescentados os papéis de cônjuge, pai ou mãe, e aposentado.

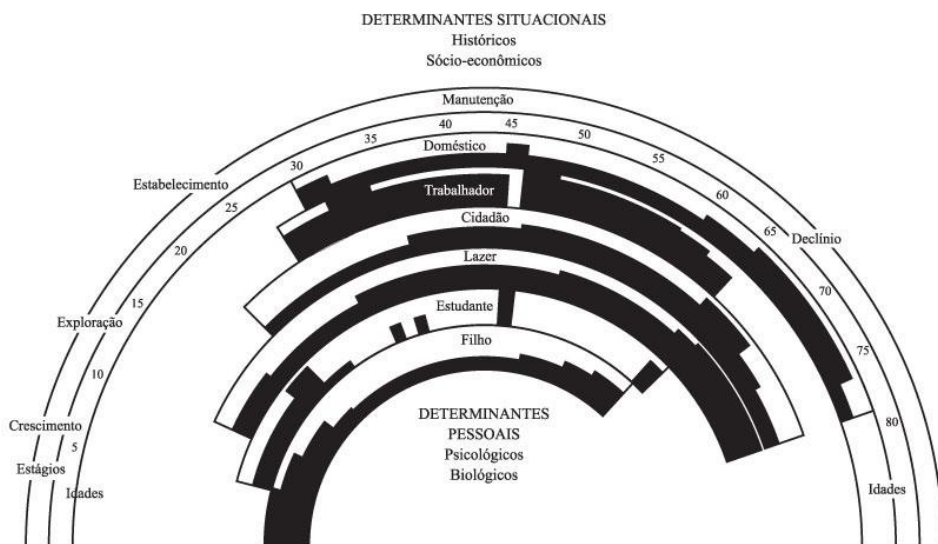


Figura 1. Modelo Arco-Íris da Vida e Carreira (Super, 1990)*

* Tradução dos autores. Reprodução com autorização dos detentores dos direitos autorais.

Figura 1: Arco-Íris da Vida e Carreira (*Life Career Rainbow*) (Oliveira et al., 2012)

Bardagi (2007, p. 28) assinala que o desenvolvimento de carreira, segundo o modelo do Arco-Íris da Vida e Carreira, “é definido como o processo de crescimento e aprendizagem, que resulta em um aperfeiçoamento e na modificação gradual no repertório de comportamento vocacional dos sujeitos”. Os estágios de desenvolvimento são denominados: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio ou desengajamento (Ambiel, 2014). O estágio de crescimento refere-se ao período da infância e pré-adolescência, quando as escolhas geralmente são sistemáticas e fantasiosas, despertando interesses e habilidades. É nessa fase que o sujeito constrói seu autoconceito, mediante a identificação com figuras importantes da família e escola (Super, 1957). Ao longo da adolescência e início da idade adulta (adulter jovem), o sujeito se encontra na fase de exploração, caracterizada pela transição e autoanálise. As preferências vocacionais são organizadas por meio da experimentação, testes de hipóteses e desempenho de papéis. Nesse momento, o autoconceito tende a ser instável (Magalhães, 2005). A etapa de estabelecimento inicia-se no decorrer da adultez jovem e estabelece implementações da escolha,

convertendo preferências em uma realidade ocupacional, a partir do comprometimento com o mundo do trabalho. O autoconceito tende a se estabilizar e há uma concentração de esforços para permanecer e crescer na área de atuação escolhida (Bardagi, 2007). O estágio de manutenção sugere o momento de manter a posição profissional atingida e inovar na carreira, assumindo novos desafios ou novas posições. Nessa fase, ocorre uma reavaliação das experiências de trabalho e uma consequente instabilidade do autoconceito. O declínio ou desengajamento corresponde ao estágio que pressupõe uma diminuição gradual da inserção no trabalho, até o posterior afastamento das atividades profissionais (Lassance, & Sarriera, 2012).

O segundo modelo concebido por Super (1990) foi o Arco Normando (*Archway Model*) (Figura 2: Arco Normando (*Archway Model*)). O pressuposto subjacente ao modelo admite a ideia de que as escolhas realizadas durante a vida, incluindo as vocacionais, são influenciadas por variáveis contextuais (meio social, cultural, familiar, oportunidades de educação e de trabalho) e pessoais (características de personalidade e biológicas, interesses, saliência de papéis, valores pessoais e de trabalho) (Lassance & Sarriera, 2012).

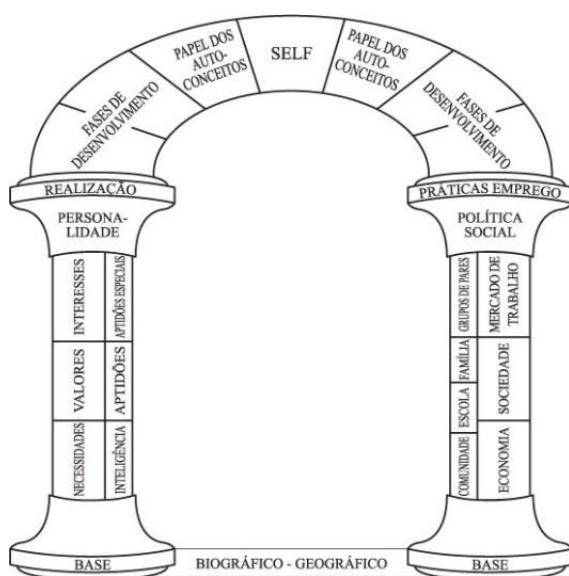


Figura 2. Modelo do Arco Normando (Super, 1990)*

* Tradução dos autores. Reprodução com autorização dos detentores dos direitos autorais.

Figura 2: Arco Normando (*Archway Model*) (Oliveira et al., 2012)

Na representação gráfica do modelo do Arco Normando, há dois pilares. O pilar situado à esquerda simboliza as dimensões pessoais e biográficas, e refere-se à importância das características pessoais no desenvolvimento de carreira. O pilar que está à direita corresponde aos aspectos sociais e geográficos, representando a influência dos fatores socioeconômicos (Super, 1990). Os dois pilares apresentam um mecanismo dinâmico de interação, sendo que a síntese dos elementos da personalidade (lado esquerdo) é representada a partir das realizações; e a síntese das políticas econômicas e sociais (lado direito) é constituída pelo estabelecimento de algum tipo de trabalho. Ao final de cada pilar, estão abarcados os estágios de desenvolvimento, cada um com a demanda de certas tarefas, de acordo com a idade e as expectativas sociais (Oliveira et al., 2012).

Ao longo de seus estudos, Super (1980, 1990) passou gradativamente a substituir a noção linear de estágios de desenvolvimento por uma visão em espiral, indicando, dessa forma, a dinamicidade e singularidade dos percursos de carreira, composta por miniciclos de mudança no comportamento vocacional (Taveira, 2010/2011). A partir da Teoria do *Life Span / Life Space*, a escolha por uma carreira passou a ser analisada como produto de uma série de pequenas decisões, no lugar de uma decisão única e imutável.

Savickas (2005, 2013) deu prosseguimento às concepções de Donald Super, especialmente com a elaboração da Teoria de Construção da Carreira. O autor adotou a Perspectiva Construtivista, compreendendo o sujeito sob um ponto de vista contextual, sendo que ele constrói sua identidade por meio da interação que estabelece com o contexto social (Ribeiro, 2009). O Construtivismo é embasado pela Psicologia do Desenvolvimento e pelo Cognitivismo, e afirma que o sujeito é um sistema aberto, que interage constantemente com o ambiente, construindo ativamente a sua própria realidade e buscando estabilidade mediante mudanças contínuas ou inesperadas (Patton, 2008). Portanto, o desenvolvimento de carreira passou a ser tratado por Savickas (2001, 2005) como um processo interpretativo. O autor considera que o sujeito constrói representações de sua realidade profissional e a carreira é constituída à medida que realiza suas escolhas e expressa seus autoconceitos e objetivos. Uma das contribuições mais importantes da Teoria de Construção de Carreira foi a alteração do foco na evolução das etapas da vida para uma visão que passou a considerar de forma ainda mais expressiva as influências contextuais e sociais, principalmente as mudanças potenciais nas ocupações que tais influências poderiam favorecer (Ambiel, 2014).

Os desafios cada vez mais evidentes no campo do desenvolvimento de carreira configuraram uma necessidade de rever constantemente as concepções teóricas e desenhar novas formas de intervenção. A prática da orientação profissional passou, gradativamente a utilizar metodologias que contemplam a diversidade de objetivos e transições de uma multiplicidade de sujeitos, influenciados por aspectos grupais, mas, por outro lado, únicos e singulares, e em interação com contextos em permanente mudança (Barros, 2010). “O desenvolvimento da carreira, enquanto caminho linear e previsível, dá lugar à individualização, ou seja, dá lugar à história de cada um” (Duarte, 2013, p. 163). De acordo com Patton (2008), atualmente os sujeitos mudam de trabalho diversas vezes ao longo da vida, sendo que a escolha profissional é apenas um dos fatores entre um amplo conjunto de outros aspectos que compõem a carreira. Nesse sentido, a mesma autora argumenta que as abordagens sobre a carreira precisaram ser adequadas à complexidade dos sujeitos, que vivem em mundo igualmente complexo.

Com o objetivo de facilitar o intercâmbio, adaptar modelos e técnicas, e aperfeiçoar o conhecimento científico em relação ao desenvolvimento de carreira, pesquisadores de sete países (Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda e Estados Unidos) compuseram o *Life Designing International Research Group* (Savickas et al., 2009). O grupo propôs o modelo *Life Designing* (Perspectiva da Construção da Vida), incorporando o conhecimento científico elaborado até o momento, porém construindo novos referenciais, mais condizentes com a realidade atual do mundo de trabalho. Esse modelo culminou com o emprego contemporâneo de um novo termo para a orientação profissional: o aconselhamento de carreira ²(*career counseling*). Duarte (2009) aponta que essa mudança reflete uma transformação progressiva das teorias vocacionais em abordagens de aconselhamento.

A Perspectiva da Construção da Vida utiliza, ainda, o referencial do Construcionismo, que concebe a realidade como uma construção psicossocial que ocorre por meio da prática do discurso social (Ribeiro, 2009). A concepção de carreira denota um movimento que confere significados às memórias do passado, às experiências do presente e às

² O termo “aconselhamento” refere-se à tradução da expressão em inglês “*counseling*”, que internacionalmente apresenta uma conotação desvinculada da ideia de conselho, diferentemente do Brasil. A expressão “aconselhamento de carreira” (*career counseling*) diz respeito, portanto, à qualquer programa, atividade ou intervenção que busca promover o desenvolvimento profissional (Savickas, 2008).

aspirações para o futuro, reunindo-as para comporem temas de vida (Duarte, 2009). Na prática de aconselhamento, o Construcionismo estimula uma conduta de coparticipação e co-construção por parte do orientador, que negocia e renegocia com o cliente novos significados para a compreensão da carreira (Blustein, Schultheiss & Flum, 2004).

De acordo com o modelo *Life Designing*, o trabalho de aconselhamento de carreira deve auxiliar as pessoas a construírem as suas próprias trajetórias de vida, ao invés de orientá-las para ocupações que se ajustem às suas características pessoais, interesses e habilidades (Savickas et al., 2009). As intervenções com base nesse novo modelo incluem entrevistas, histórias de vida e narrativas, entre outras práticas (Nota et al., 2014). Savickas (2005) argumenta que o uso das narrativas é um dos principais pilares do *Life Designing*, tendo em vista que narrando suas histórias, o sujeito é encorajado a desenvolver competências como, por exemplo, a adaptabilidade, identificando estratégias de aprimoramento a partir dos temas de sua própria vivência (Savickas, 2005). Blustein et al. (2004) complementam a ideia, afirmando que o conselheiro de carreira tem o papel de validar os discursos que não são dominantes nas narrativas do cliente, possibilitando novos pontos de vista em relação à carreira.

Para a construção deste trabalho, utilizou-se como parâmetro a Perspectiva *Life Designing*, por se tratar do modelo que embasa as práticas de intervenção contemporâneas. Essa escolha também se justifica pela opção de investigar o construto adaptabilidade, que se insere nessa nova compreensão do aconselhamento de carreira.

1.1.1. Adaptabilidade de Carreira

Um dos objetivos de intervenção do modelo *Life Designing* é impulsionar o desenvolvimento da adaptabilidade dos clientes, diante dos obstáculos e das barreiras que se podem perpassar a carreira (Ambiel, 2014). O conceito de adaptabilidade de carreira pode ser considerado uma consequência da evolução da noção de maturidade profissional proposta por Super (1955). A maturidade, por sua vez, pressupõe as mudanças que o sujeito precisa realizar para lidar de forma adequada com as diversas demandas sociais que recaem sobre ele em fases sucessivas, bem como a necessidade de desenvolvimento de recursos cognitivos e comportamentais para tomar as decisões que precisa enfrentar (Bardagi, 2007).

Super (1981) compreendia a maturidade como uma noção de desenvolvimento vinculada à idade cronológica, aplicada principalmente ao estágio da adolescência e início da vida adulta. No entanto, a mudança delimitada pelo autor (Super, 1990) referente ao entendimento do desenvolvimento de carreira como um processo que ocorre ao longo de todo o ciclo de vida, e não apenas entre a infância e a adolescência, trouxe certa limitação ao construto maturidade de carreira, sobretudo quando se trata de adultos (Ambiel, 2014). Ao considerar as possíveis situações, tanto habituais quanto inesperadas, com as quais o sujeito pode se deparar durante todos os estágios do desenvolvimento de carreira, os autores Super e Knasel (1981) passaram a empregar o termo adaptabilidade de carreira.

Embora a primeira sugestão relativa à conceitualização da adaptabilidade de carreira tenha sido responsabilidade de Super e Knasel (1981), foi Savickas (1997) quem idealizou o seu avanço conceitual mais significativo (Ambiel, 2014). O autor utilizou como base uma definição geral de adaptabilidade, caracterizada pela capacidade de adequar-se a mudanças e ajustar-se a novas circunstâncias, sem grandes dificuldades. Partindo da concepção de carreira como um *continuum* de necessidades para responder às diferentes demandas ao longo da carreira, Savickas (2013) conceitua a adaptabilidade de carreira como um processo psicossocial que denota a prontidão e os recursos do sujeito para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais.

A configuração da adaptabilidade elaborada por Super, Thompson e Lindeman (1988) compunha-se de cinco dimensões: duas afetivas (disposição para planejar e exploração) e três cognitivas (informação, tomada de decisão e orientação para a realidade). Savickas (2013) alegou que as competências comportamentais necessárias para o desenvolvimento da adaptabilidade dividem-se em quatro dimensões globais, organizadas em um modelo estrutural composto por três níveis. Em um nível mais abstrato, localizam-se as dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. A primeira dimensão (preocupação) refere-se à orientação positiva em relação ao futuro da carreira, ou seja, à capacidade para planejar o futuro profissional e preparar-se para os desafios da carreira. A segunda dimensão (controle) relaciona-se à capacidade para controlar as tentativas de preparação para o futuro profissional, incluindo responsabilidade, esforço, autodisciplina e persistência. A terceira dimensão (curiosidade) diz respeito à habilidade para explorar a si mesmo e a possíveis futuros cenários de carreira. A quarta dimensão (confiança) reflete a disposição para implementar os

planos profissionais (Savickas & Porfeli, 2012). A interação entre essas dimensões permite que as pessoas obtenham recursos e estratégias para administrar tarefas críticas e possíveis transições ao longo do processo de construção de suas carreiras. Já em um nível intermediário, o modelo considera um conjunto de variáveis que engloba atitudes, crenças e competências específicas, as quais moldam os comportamentos de *coping* diante das tarefas desenvolvimentistas. Por fim, em um nível mais concreto, sugere os comportamentos vocacionais, referentes às respostas que conduzem ao desenvolvimento de carreira (Ambiel, 2014).

Savickas (2005) considera que o sujeito é adaptável em relação à sua carreira quando demonstra: preocupação a respeito de seu futuro enquanto trabalhador, ampliação do controle pessoal sobre o futuro de sua carreira, curiosidade para explorar possíveis cenários futuros e confiança na busca de suas aspirações vocacionais. Assim como o desenvolvimento vocacional, a adaptabilidade passou a ser considerada como um processo que ocorre durante toda a vida.

Os estudos referentes à adaptabilidade de carreira progrediram de forma consistente e condizente com as demandas do mundo do trabalho. As consequências da internacionalização, da globalização e do avanço tecnológico colaboraram para a crescente imprevisibilidade da carreira, fato que foi conferindo cada vez mais importância à competência de adaptabilidade. A preocupação dos estudiosos frente a essa demanda resultou na operacionalização do conceito, por meio da elaboração da Escala de Adaptabilidade de Carreira (*Career Adapt-Abilities Scale - CAAS*) (Savickas & Porfeli, 2012). O instrumento foi construído por um grupo de psicólogos da área de aconselhamento de carreira, de 18 países, que constituiu o Projeto Internacional de Adaptabilidade de Carreira (*International Career Adaptability Project*).

A forma como o desenvolvimento de carreira se processa depende de diversos fatores individuais, como condições físicas e de bem-estar, competências e produtividade. A concepção de adaptabilidade, dentro dessa visão, parte do princípio que o sujeito tende a tornar-se mais adaptável quando está mais maduro, tendo em vista o desenvolvimento de sua personalidade e de suas experiências de vida (Super et al., 1988). Corroborando com essa premissa, os resultados do estudo desenvolvido por Navaitienė (2014), com 44 estudantes universitários lituanos, demonstraram que o nível de adaptabilidade de carreira era significativamente maior em adultos maduros do que em jovens adultos.

A exploração da temática adaptabilidade de carreira no Brasil ainda é escassa, e sobretudo quando se trata do público universitário, bastante recente. Os resultados do estudo brasileiro desenvolvido por

Teixeira, Lassance e Bardagi (2011), com 467 jovens adultos universitários, demonstraram correlação positiva entre adaptabilidade de carreira e satisfação de vida. Outras pesquisas nacionais com estudantes de graduação (Silva, 2010; Silva & Gamboa, 2014; Silva & Teixeira, 2013) têm conferido importância à prática de estágio no desenvolvimento das dimensões de adaptabilidade de carreira. A investigação realizada no Brasil por Silveira (2013), com 990 graduandos, constatou forte associação entre as variáveis decisão de carreira, autoeficácia profissional e exploração vocacional às dimensões de adaptabilidade de carreira. Bardagi e Albanaes (2015) encontraram relações estatisticamente significativas entre adaptabilidade de carreira e traços de personalidade (Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade - *Five-Factor Model Personality*), com uma amostra de 359 universitários. As autoras destacaram a correlação negativa entre adaptabilidade e neuroticismo, definido como um nível crônico de ajustamento e instabilidade emocional, caracterizado por impulsividade, baixa capacidade de adaptação e enfrentamento e vulnerabilidade emocional (Nunes, 2000).

Estudos recentes que exploram a variável adaptabilidade de carreira em âmbito internacional têm utilizado, em sua maioria, amostras de adultos trabalhadores. Os resultados das investigações realizadas demonstraram correlações positivas entre adaptabilidade de carreira e sucesso e autoeficácia na procura de emprego (Guan et al., 2013), bem-estar subjetivo (Konstam et al., 2015), engajamento na carreira (Xie et al, 2016), satisfação com a carreira e possibilidade de promoção profissional (Chan, et al, 2016); proatividade e prosperidade no trabalho (Jiang, 2016), entre outras variáveis.

Com amostras de jovens adultos universitários, a produção científica internacional relacionada à adaptabilidade também é vasta. A pesquisa desenvolvida por Creed, Fallon e Hood (2009), com 245 graduandos do primeiro ano na Austrália, encontrou relações positivas entre adaptabilidade de carreira, tomada de decisão e autorregulação. Duffy (2010) realizou uma pesquisa com 1991 universitários norte-americanos, também no primeiro ano de curso, cujos resultados indicaram associação entre os construtos senso de controle e adaptabilidade de carreira. O estudo de Tolentino et al. (2013), com uma amostra de 289 estudantes de graduação e 495 trabalhadores adultos nas Filipinas, sugeriu que a adaptabilidade de carreira está positivamente associada com ajuste flexível de metas, busca de objetivos de forma tenaz, satisfação na carreira e possibilidade de promoção. Um estudo transversal com 431 estudantes de enfermagem constatou que os graduandos que estavam cursando licenciatura e/ou haviam atuado como líderes estudantis

apresentaram maior nível de adaptabilidade de carreira, em comparação com os estudantes de bacharelado (Tian & Fan, 2014).

Os resultados da investigação de Spurr, Kauffeld, Meinecke e Ebner (2015), com 142 pesquisadores universitários chineses, apresentaram associação negativa entre adaptabilidade de carreira e insegurança na carreira. Buyukgoze-Kavas, Duffy e Douglass (2015) encontraram relação positiva entre adaptabilidade de carreira e satisfação com a vida, com uma amostra de 492 estudantes turcos de graduação. Li et al. (2015) constataram, por meio de investigação com 264 universitários, que a adaptabilidade de carreira é mediadora da relação entre os traços de personalidade referentes ao Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (*Five-Factor Model Personality*) e a exploração de carreira. Duffy, Douglass e Autin (2015), por sua vez, encontraram relações moderadas entre adaptabilidade de carreira e satisfação acadêmica, com uma amostra de 412 estudantes de graduação.

A investigação realizada por Merino-Tejedor, Hontangas e Boada-Grau (2016) com 577 universitários espanhóis, constatou associação positiva da adaptabilidade de carreira com engajamento na carreira e autorregulação, e negativa com *burnout* acadêmico. Os resultados da pesquisa de Nilforooshan e Salimi (2016), com 201 estudantes de graduação iranianos, confirmaram relação positiva da adaptabilidade com engajamento profissional. O estudo desenvolvido por Guan et al. (2016), com 270 graduandos chineses, verificou que os estudantes com maiores níveis de autoeficácia na busca de empregos futuros obtiveram índices mais elevados de adaptabilidade de carreira. Buyukgoze-Kavas (2016), por sua vez, encontrou relações moderadas entre as variáveis resiliência, esperança e otimismo e a adaptabilidade de carreira, a partir de um estudo com amostra de 415 universitários da Turquia.

A abrangência de estudos internacionais referentes à adaptabilidade de carreira indica diversas relações positivas entre o construto e outras variáveis favoráveis ao desenvolvimento profissional, inclusive no período universitário. Nesse sentido, torna-se importante ampliar as investigações sobre a temática com estudantes de graduação no Brasil. Cabe destacar que a integração proposta por este estudo, entre esse construto e variáveis da Teoria Familiar Sistemática, pode trazer novos elementos para a compreensão do papel familiar no desenvolvimento da adaptabilidade, já que essa interface tem sido pouco explorada pela literatura científica, tanto no Brasil quando no exterior.

1.2. Teoria Familiar Sistêmica

As primeiras concepções acerca da Teoria Familiar Sistêmica datam da década de 1950 (Cerveny, 1994). No campo da psicoterapia, duas abordagens que contribuíram significativamente para o seu surgimento foram a Psicanálise de Sigmund Freud e a Terapia Focalizada no Cliente, de Carl Rogers (Nichols & Schwartz, 1998). Ambas apresentavam um foco intrapsíquico na prática psicoterapêutica. A Perspectiva Familiar Sistêmica propôs uma mudança no enfoque psicoterapêutico, do individual para o relacional.

A origem da Teoria Familiar Sistêmica também foi fortemente influenciada pela Teoria Geral Dos Sistemas, pela Cibernética e pela Teoria da Comunicação Humana (Osório & Valle, 2002). A Teoria Geral Dos Sistemas foi concebida por Bertalanffy (1973) a partir da ideia de que as leis que se aplicam aos organismos biológicos podem ser estendidas a outras áreas de conhecimento. Para o autor, um sistema representa um conjunto complexo de elementos em interação, que formam um todo unitário e organizado. A Cibernética foi desenvolvida por Wiener (1948), que buscou evidenciar a estrutura de funcionamento das máquinas (Vasconcellos, 2013). As máquinas cibernéticas, na visão de Wiener (1948), respondem às alterações do meio ambiente, sendo que seu mecanismo de funcionamento assemelha-se ao dos seres vivos. A Cibernética fundamenta-se, portanto, nas relações comunicacionais e de controle que caracterizam um sistema autônomo (Rapizzo, 1996).

A Teoria Cibernética passou por algumas transformações e atualmente é compreendida sob duas perspectivas diferentes, com base em seu desenvolvimento. O primeiro momento é denominado de Cibernética de Primeira Ordem e corresponde ao surgimento das ciências de computação e automação e da engenharia da comunicação (Rapizzo, 1996). A Cibernética de Primeira Ordem divide-se, ainda, em Primeira e Segunda cibernética (Gomes et al., 2014). Já a Cibernética de Segunda Ordem teve sua origem a partir da década de 1970 (Vasconcellos, 2013).

A Cibernética de Primeira Ordem enfatizava o processo de homeostase, de modo que o sistema é regulado e controlado pelo mecanismo de retroalimentação negativa (Cerveny, 1994; Vasconcellos, 2013). A Primeira Cibernética trata dos processos morfoestáticos, que representam a capacidade de autoestabilização e automanutenção do sistema (Gomes et al., 2014; Vasconcellos, 2013). Na prática, essas premissas oriundas da primeira cibernética resultaram na concepção do princípio da complexidade, que defende a contextualização dos

fenômenos e a exploração dos sistemas ao invés da simplificação das inter-relações (Gomes et al., 2014). A complexidade, por sua vez, originou a concepção de causalidade recursiva³. A segunda cibernética discorre sobre os processos morfogenéticos, que conduzem à capacidade de transformação do sistema, por meio da retroalimentação positiva (Gomes et al., 2014). Originou-se, então, o princípio da instabilidade, que admite uma noção de mundo como um processo em constante transformação, sendo que os fenômenos não são determinados, mas imprevisíveis, irreversíveis e incontroláveis (Gomes et al., 2014; Vasconcellos, 2013). A Cibernética de Segunda Ordem sugere um movimento que ultrapassa a Cibernética, designado Si-Cibernética (Gomes et al., 2014). De acordo com Vasconcellos (2013), foca na retroalimentação positiva, que tende a promover a transformação do sistema, levando-o a um novo padrão de funcionamento.

O início da prática embasada na Teoria Familiar Sistêmica foi representado por terapeutas da Primeira Cibernética (Cibernética de Primeira Ordem), que formaram, na década de 1950, o grupo de Palo Alto, onde foram elaboradas as bases familiares referentes à etiologia da esquizofrenia (Carneiro, 1996). Na década de 1960, formou-se a equipe *MRI (Mental Reserch Institute)*, que originou a Teoria da Comunicação Humana (Watzlawick, Beavin, & Jackson, 1973). A década de 1970 foi marcada pela Teoria Estrutural, representada principalmente por Salvador Minuchin (Carneiro, 1996). As premissas da Teoria Estrutural condizem com a Segunda Cibernética, ainda no contexto da Cibernética de Primeira Ordem. Devido à importância da Teoria Estrutural para a finalidade deste estudo, optou-se por explicá-la de forma mais detalhada no próximo item da pesquisa.

Fundamental para os objetivos deste estudo, podemos citar Murray Bowen como o autor que desenvolveu a visão mais abrangente sobre o comportamento humano, dentro das Teorias Sistêmicas. Bowen (1978) era psiquiatra, advindo da psicanálise e elaborou a Teoria dos Sistemas Familiares. Essa teoria será detalhada adiante, em tópico específico, devido à sua relevância para esta pesquisa.

³ Causalidade recursiva se refere a uma causalidade complexa e em espiral, em contraponto à linear. Os fenômenos, avaliados a partir da causalidade recursiva, são tratados concomitantemente enquanto produtos e produtores, de forma que os efeitos e os produtos são necessários ao próprio processo que os gera (Vasconcellos, 2013).

Monica McGoldrick e Betty Carter foram seguidoras da Abordagem Boweniana e elaboraram a Teoria do Ciclo de Vida Familiar, concebendo que os sujeitos e suas famílias passam por um conjunto de etapas evolutivas, com base no tempo e nas necessidades de desenvolvimento exigidas por cada fase (Carter & McGoldrick, 1995). Baseadas em estudos com famílias americanas, definiram seis estágios de desenvolvimento do ciclo de vida familiar: 1. Saindo de casa: jovens solteiros; 2. A união de famílias no casamento: o novo casal; 3. Famílias com filhos pequenos; 4. Famílias com adolescentes; 5. Lançando os filhos e seguindo em frente; 6. Famílias no estágio tardio da vida. Cervený, Berthoud et al. (1997) pesquisaram o ciclo de vida de famílias brasileiras paulistas, buscando formular uma abordagem condizente com a cultura e a realidade do Brasil. De acordo com as autoras, o ciclo de vida da família pode ser decomposto em quatro estágios: 1. Fase de aquisição; 2. Fase adolescente; 3. Fase madura; 4. Fase última. Neste estudo, optou-se por utilizar como base os estágios propostos por Carter e McGoldrick (1995), pelo fato de contemplarem de forma mais abrangente as características da fase do ciclo de vida do público alvo do estudo, representado por estudantes universitários, que contempla o quinto estágio (lançando⁴ os filhos e seguindo em frente) do ciclo.

A evolução da Teoria Familiar Sistêmica a partir da década de 1990 seguiu a orientação da Cibernética de Segunda Ordem. As abordagens predominantes são consideradas teorias pós-modernas e têm como base o Construcionismo Social, caracterizando-se como interpretativistas, ao defenderem a ideia de que não existem realidades concretas, mas interpretações da realidade.

Dentre os pressupostos comuns a todas as abordagens compostas pela Teoria Familiar Sistêmica, o entendimento da família implica no fato de que o comportamento de cada um dos membros do grupo familiar é interdependente do comportamento dos demais. As relações familiares são compreendidas como um circuito de retroalimentação. Cada sujeito, por si só, representa um sistema, que faz parte de um sistema maior compreendido pela unidade familiar, que, por sua vez, inclui outros sistemas ainda mais amplos, como o sociocultural (Cervený, 1994). No entanto, apesar de compartilharem algumas premissas comuns, existem diversas teorias que embasam os estudos sobre família, fato que pode ser

⁴ Neste trabalho, compreende-se o termo “lançamento” como “emancipação”, pois presume-se que a tradução literal não retrata a definição de forma fidedigna. A emancipação, em conformidade com a literatura, assume a concepção de um distanciamento que pode ser simbólico, e não necessariamente físico.

claramente observado a partir da trajetória percorrida pela Teoria Familiar Sistêmica. Cada uma dessas teorias é constituída por singularidades, de acordo com o momento da história em que surgiram e com os aspectos que priorizam abordar. Neste estudo, serão exploradas com maior ênfase a Teoria Estrutural e a Teoria Bowenina, por tratarem dos fenômenos específicos de interesse, que se referem ao funcionamento familiar e à diferenciação do *self*.

1.2.1. Teoria Estrutural dos Sistemas Familiares e Funcionamento Familiar

Minuchin (1982) desenvolveu sua teoria com base na concepção de estrutura familiar, definida pelo autor como um conjunto invisível de exigências funcionais, que têm como função organizar as formas de interação entre seus membros. A estrutura da família delimita transações que se repetem, constituindo padrões transacionais. Esses padrões são regidos por regras, que possibilitam determinados comportamentos e regulam a relação entre os membros.

Além do entendimento sobre a estrutura da família, para compreender como se processa o funcionamento do sistema, também é crucial avaliar a dinâmica familiar, que refere-se à forma como os membros se relacionam e mantém os seus vínculos. Enquanto a estrutura remete a uma organização que permanece no tempo, a dinâmica fica evidente nos momentos em que esses papéis são desafiados, ou seja, em fases de transição do ciclo vital que trazem mudanças e exigem reconfigurações. Nessas circunstâncias, os membros utilizam-se de seus papéis e das relações hierárquicas (Cerveny et al., 1997), lidando com as diferenças, negociando relacionamentos e implantando novas regras.

O funcionamento familiar trata-se, portanto, da constante inter-relação estabelecida entre a estrutura e a dinâmica da família. Implica na forma como os seus membros se relacionam, no estabelecimento e manutenção dos vínculos, nos rituais que cultivam, na maneira como lidam com os problemas e conflitos, na qualidade das regras familiares, na definição de hierarquias e no delineamento de papéis (Böing, 2014).

A Teoria Estrutural considera a família como um sistema hierarquicamente organizado e composto por diversos subsistemas: subsistema individual (referente a cada membro e sua individualidade), subsistema parental (pais e filhos), conjugal (marido e mulher) e fraternal (entre irmãos) (Minuchin, 1982). A interação entre esses subsistemas

organiza o sistema familiar em hierarquias e define os limites e as trocas permitidos a cada membro. O local ocupado por cada integrante da família confere, portanto, diferentes níveis de poder, aprendizagens específicas, funções distintas e manutenção de relações complementares.

Os subsistemas são delimitados por fronteiras, que determinam as regras sobre quem participa e como participa, e possuem como função proteger a diferenciação do sistema. Quanto mais nítidas são as fronteiras, permitindo mudanças nos padrões de funcionamento para se acomodar às circunstâncias de mudanças, maior é o grau de funcionalidade familiar. Os limites são satisfatoriamente definidos, permitindo contato entre diferentes subsistemas e o cumprimento de suas funções, sem a interferência indevida dos outros membros (Minuchin, 1982). Quando as fronteiras são difusas, ou seja, quando não há limites claros entre os subsistemas, as famílias são aglutinadas (ou emaranhadas). Em situações estressantes, essas famílias carecem de recursos de adaptação (Böing, 2014). Já as fronteiras rígidas caracterizam um desligamento entre o grupo familiar, diante da imposição excessiva de limites. Nesses casos, a comunicação e função de proteção da família ficam prejudicadas, originando um padrão de desligamento entre os membros (Minuchin, 1982).

Minuchin (1982) compreende a família como um sistema que opera dentro de contextos sociais específicos, que envolvem três componentes. Primeiramente, a estrutura familiar é aberta e está em constante transformação. Em segundo lugar, a família, assim como cada um de seus membros, passa por um processo de desenvolvimento, atravessando alguns estágios que requerem gradativas reestruturações. Terceiro, a família se adapta a diferentes circunstâncias alteradas pelo ciclo vital, de modo a manter a continuidade e a impulsionar o crescimento psicossocial de seus membros. Nesse sentido, o autor enfatiza o cuidado com a utilização dos termos funcionalidade x disfuncionalidade, esclarecendo que uma família funcional (ou normal, saudável) não pode ser distinguida de uma família disfuncional (ou anormal, problemática) com base na ausência de problemas, e sim na forma como consegue lidar com eventos estressores inerentes ao ciclo vital. “Quanto mais flexibilidade e adaptabilidade requer de seus membros, mais significativa se tornará a família, como a matriz do desenvolvimento psicossocial” (Minuchin, 1982, p. 56).

Ao considerar a influência da funcionalidade familiar no desenvolvimento da carreira a partir das premissas da Teoria Estrutural, Minuchin (1982) relata que existem padrões transacionais que regulam o comportamento dos integrantes da família e são mantidos por dois

sistemas de repressão. O primeiro é genérico e representa as regras que organizam o funcionamento familiar. As regras dizem respeito, por exemplo, aos níveis de autoridade e hierarquia, à complementariedade de funções e à interdependência entre os membros. O segundo é idiossincrático e compreende as expectativas mútuas entre os membros da família, geralmente originadas a partir de negociações implícitas e explícitas no cotidiano do grupo familiar. Dessa forma, ao definir uma trajetória de carreira, entende-se que o sujeito carrega consigo várias expectativas pessoais e profissionais que foram construídas ao longo de seu desenvolvimento no seio da família. Além disso, seu comportamento é modelado pelas regras oriundas do funcionamento do sistema familiar, que influenciam significativamente as suas decisões e adaptações profissionais, bem como a forma como lida com as necessidades demandadas por cada estágio de sua carreira.

Dentre os diversos modelos de avaliação e análise do funcionamento familiar, o Modelo Circumplexo do Sistema Conjugal e Familiar de Olson (2000) é um dos mais utilizados, pois agrega quatro dimensões consideradas pertinentes em pesquisas e na prática clínica: coesão, flexibilidade, comunicação e satisfação. Esse modelo é condizente com os pressupostos da Teoria Estrutural, já que ambos admitem que a funcionalidade do sistema familiar é estritamente ligada ao seu nível de flexibilidade e adaptação a mudanças e aos seus padrões de interação e comunicação. A coesão é definida como a ligação emocional estabelecida entre os membros da família; a flexibilidade representa a capacidade da família para alterar sua estrutura de poder, suas regras, papéis dos membros e relações em geral, em resposta aos estressores internos e externos; a comunicação refere-se às habilidades positivas dos membros da família para comunicarem-se; e a satisfação diz respeito à forma como cada integrante se sente em relação à família.

O Modelo Circumplexo do Sistema Conjugal e Familiar de Olson (2000) é avaliado por meio da Escala de Avaliação da Coesão e Flexibilidade (ou Adaptabilidade) Familiar (*Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales - FACES IV*), que será explicada com maior precisão no capítulo três, referente ao método. A hipótese defendida pelo Modelo Circumplexo é de que níveis equilibrados de coesão e flexibilidade relacionam-se com um funcionamento familiar saudável. Já níveis muito baixos ou muito altos nessas dimensões podem estar associados a problemas no funcionamento da família (Böing, 2014). A análise dos resultados procede das diferentes combinações entre as dimensões de coesão e flexibilidade, categorizando a família em uma entre seis tipologias, listadas a seguir.

O *funcionamento equilibrado (famílias equilibradas)* é constatado a partir de uma pontuação maior na subescalas de coesão e adaptabilidade, combinada com a menor pontuação nas demais dimensões. Famílias que apresentam esse tipo de funcionamento tendem a lidar melhor com os estressores cotidianos e tensões relacionais ocasionadas por mudanças ao longo do ciclo de vida. De acordo com Olson e Gorral (2006), essas são as famílias que dificilmente buscam por terapia.

O *funcionamento rigidamente coeso (famílias rigidamente equilibradas)* caracteriza-se por um nível alto de proximidade entre os membros e por uma disposição razoável para mudanças. Porém, apresenta rigidez e entrelaçamentos elevados. Esse tipo de funcionamento familiar evidencia, portanto, grande proximidade emocional acompanhada de alto nível de rigidez. O grau elevado de proximidade pode ser considerado um fator positivo para o funcionamento. No entanto, essas famílias podem apresentar certa dificuldade de adaptação a mudanças situacionais e desenvolvimentais, em virtude de sua rigidez (Olson & Gorall, 2006).

O *funcionamento mediano (famílias médias)* resulta de escores moderados em todas as subescalas, com exceção da escala relativa à rigidez familiar, que pode apresentar um valor alto ou baixo, supostamente devido à distribuição bimodal dos valores de percentil para essa escala (Böing, 2014). Hipoteticamente, essas famílias não denotam níveis extremos de fatores de força, proteção e risco, o que resulta num funcionamento relativamente saudável (Olson & Gorall, 2006).

O *funcionamento desligado (flexibilidade instável ou famílias flexivelmente equilibradas)* procede de altas pontuações em todas as escalas, com exceção da coesão, que pode ter valores baixos a moderados (Böing, 2014). A combinação entre altos escores nas escalas, juntamente com escore baixo ou moderado na dimensão coesão é indicativo de um funcionamento problemático. Porém, como essas famílias apontam níveis elevados de flexibilidade, pressupõe-se que são capazes de alterar alguns aspectos não saudáveis, quando sentem essa necessidade.

O *funcionamento desordenadamente frouxo (famílias caoticamente desligadas)* é evidenciado por meio de baixos escores tanto na escala relativa à família desequilibrada, quanto nas escalas relacionadas a famílias emaranhadas e rígidas, associado a pontuações altas nas escalas referentes a famílias caóticas e desengajadas. A hipótese, nesse caso, é de um funcionamento problemático, ocasionado pela falta de proximidade emocional, aliada à provável dificuldade da família para promover mudanças (Olson & Gorall, 2006).

O *funcionamento desequilibrado (famílias desequilibradas)* pode ser considerado a imagem oposta das famílias equilibradas e representa o

tipo de família que mais provavelmente busque por terapia (Olson & Gorall, 2006). Esse funcionamento caracteriza-se por altos escores em todas as escalas negativas (família desengajada, emaranhada, rígida ou caótica) e baixos escores nas positivas (coesão e flexibilidade). Presume-se que esse tipo de família retrata o funcionamento mais problemático entre as seis categorias, devido às lacunas de força e proteção (Olson & Gorall, 2006).

A Figura 3 (Representação Gráfica do Modelo Circumplexo) representa graficamente o funcionamento familiar, a partir da análise de resultados obtidos pela FACES IV.

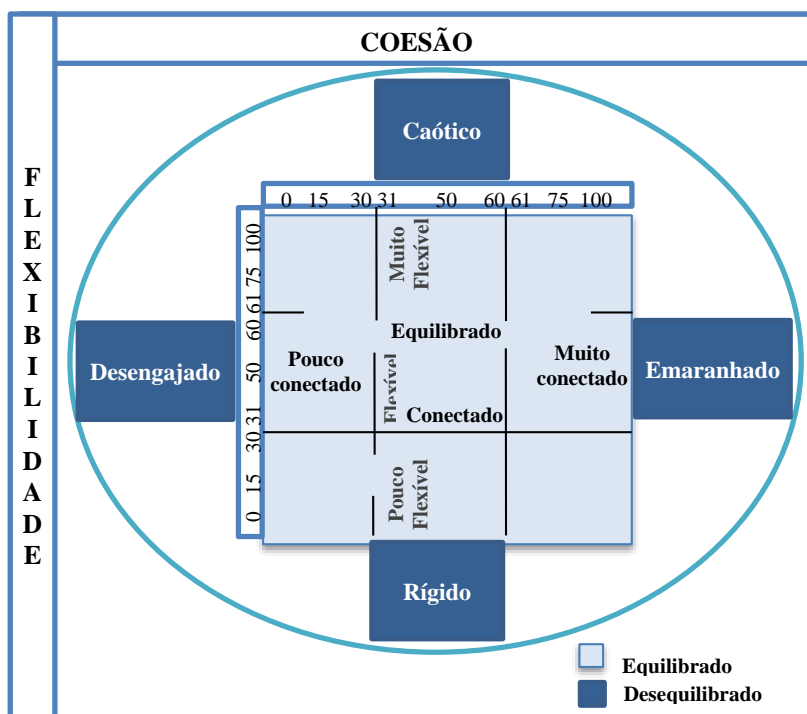


Figura 2: Representação gráfica do Modelo Circumplexo (Olson & Gorall, 2006)

1.2.2. Teoria dos Sistemas Familiares e Diferenciação do *Self*

O desenvolvimento da família tem como finalidade duas tarefas essenciais: criar um sentido de pertencimento ao grupo, porém promovendo, simultaneamente, a individuação dos seus elementos

(Minuchin, 1982; Relvas, 2004). Um conceito fundamental para compreender essas tarefas trata-se da massa indiferenciada do ego familiar, que remete à concepção de uma fusão ou aglutinação caracterizada por um sentimento de pertencimento, que requer certa renúncia da autonomia (Minuchin, 1982). De acordo com Bowen (1978), a massa indiferenciada do ego familiar existe em todas as famílias, porém seu nível de intensidade pode variar de praticamente imperceptível a muito evidente. O grau de compromisso de cada membro da família depende do seu nível de compromisso com essa massa indiferenciada. A quantidade de pessoas implicadas no processo decorre da intensidade da fusão, sendo que em momentos de maior tensão ou estresse, a tendência é que a aglutinação entre os membros seja ampliada.

Durante o processo de desenvolvimento dos membros da família, a massa indiferenciada provoca um processo de ligação emocional. No entanto, existe também uma força que tende a separar os membros, representada pela necessidade de diferenciação. A Teoria dos Sistemas Familiares tem, portanto, como ponto central essas duas forças de vida que se contrabalançam: de um lado, a ligação entre os membros; e de outro, a sua individualidade (Bowen, 1978). O funcionamento ideal da família é alcançado quando esses dois estímulos conseguem obter e manter um equilíbrio. No caso de desequilíbrio na direção da união, ocorre a fusão ou aglutinação e conseqüentemente, a indiferenciação. Ao contrário, quando é a favor da individualidade, o resultado pode ser o desligamento emocional (Nichols & Schwartz, 1998).

No momento em que uma criança nasce, encontra-se fusionada com sua família. Uma das principais tarefas de desenvolvimento é justamente a sua diferenciação, com a finalidade de alcançar independência e autonomia. Ao longo do crescimento, as crianças vivenciam momentos de pertencimento alternados com outros de diferenciação. O pertencimento corresponde ao compartilhamento dos valores, crenças, regras e mitos que compõem o funcionamento da família. Já a diferenciação refere-se ao direito de pensar e expressar-se segundo sua singularidade, impendemente dos aspectos intrínsecos ao funcionamento familiar (Bowen, 1978).

A diferenciação do *self* ocorre ao longo de todo o desenvolvimento, caracterizando-se com um processo contínuo e dinâmico, e definido como a capacidade para adquirir equilíbrio entre funcionamento emocional, intelectual, intimidade e autonomia nas relações. Sujeitos menos diferenciados de suas famílias tendem a ser menos flexíveis, apresentar menor adaptabilidade e maior nível de dependência emocional (Bowen, 1978). Além disso, podem adotar uma postura de conformidade e

condescendência, ou assumir uma conduta de independência reativa com os outros (Skowron & Friedlander, 1998). Por outro lado, sujeitos diferenciados são capazes de equilibrar pensamento e sentimento, tomando posições definidas. Isso lhes permite estar em contato íntimo com os outros, porém com preservação da autonomia.

Kerr e Bowen (1988) concebem, ainda, o conceito de projeção familiar, caracterizada como um cuidado excessivo e uma preocupação ansiosa e confusa com os filhos, que tende a gerar maior grau de indiferenciação do *self*. Os autores também destacam a transmissão multigeracional, que corresponde à passagem dos padrões de funcionamento familiar relacionados à união e à individualidade entre várias gerações. Outro conceito importante para compreender a Teoria dos Sistemas Familiares é a triangulação. Segundo Bowen (1991), as relações estabelecidas entre dois membros familiares tendem à instabilidade, e conseqüentemente, à tensão emocional. Quando essa tensão atinge um nível alto, uma terceira pessoa é envolvida no conflito, oportunizando o descarregamento da tensão emocional por meio da triangulação entre as três pessoas. Dessa forma, quando um dos membros consegue sair da triangulação, ambos os sujeitos da díade são orientados a um nível de relacionamento mais maduro. Em todas as famílias, podem ser observados triângulos que se formam e se desfazem de forma repetitiva, em função do funcionamento familiar e do nível de estresse e ansiedade de cada momento vivenciado pela família (Kerr & Bowen, 1988). Porém, as triangulações geralmente ocorrem entre o filho e um dos pais, e tendem a dificultar a percepção dos sentimentos e pensamentos, bem como a aquisição de autonomia, prejudicando o processo de diferenciação do *self*.

O nível de diferenciação do *self* tende a estabelecer-se na altura em que o jovem adulto se separa da sua família de origem (Bowen, 1978). A mudança rumo ao *status* adulto requer uma maneira de relacionar-se mutuamente, respeitosa e pessoal, na qual o jovem adulto pode apreciar os pais como eles são, sem culpá-los por aquilo que não conseguiram ser. As tarefas exigidas nesse estágio requerem coragem, energia, tolerância em relação à ambigüidade. Um dos indicativos de uma diferenciação satisfatória é a relação que o sujeito estabelece com os objetivos iniciais da carreira, ou seja, se está conseguindo realizar escolhas independentes e planejar o seu futuro profissional. O desenvolvimento de carreira do jovem adulto apresenta-se, dessa forma, como um desafio ao sistema familiar (Aylmer, 1995). A resolução ideal dessa fase exige a habilidade dos pais de separarem as suas próprias expectativas e conflitos referentes à realização, das expectativas e conflitos dos filhos (Carter & McGoldrick, 1995).

Bowen (1978) teorizou que baixos níveis de diferenciação do *self* geralmente estão associados à disfuncionalidade do sistema familiar. No entanto, uma revisão de literatura sobre pesquisas com base na Teoria Boweniana realizada por Miller, Anderson e Keala (2004) salientou que a relação entre diferenciação do *self* e funcionamento familiar tem sido pouco explorada, especialmente em culturas ocidentais. Os autores ressaltam, no entanto, a universalidade da Teoria Boweniana, a partir do apoio empírico de investigações que confirmaram relação positiva entre diferenciação do *self* e satisfação conjugal, e negativas com ansiedade crônica e sofrimento psicológico. O único estudo ocidental encontrado, executado por Johnson, Thorngren e Smith (2001), com 813 jovens adultos dos EUA, indicou que o funcionamento familiar e o divórcio dos pais afetam significativamente a diferenciação do *self* de jovens adultos. Os autores concluíram que os jovens adultos de famílias divorciadas apresentavam maiores níveis de corte emocional e reatividade emocional, se comparados aos de famílias intactas. Além disso, o índice geral de diferenciação do *self* mostrou-se mais elevado para os homens do que para as mulheres, bem como as dimensões corte emocional e posição do eu. Já as dimensões fusão com os outros e reatividade emocional foram mais elevadas para o público feminino.

Por outro lado, pesquisas sobre a mesma temática em culturas orientais, bem como comparativas entre diferentes contextos culturais, têm confirmado a correlação entre funcionamento familiar saudável e níveis elevados de diferenciação do *self* (Chung & Gale, 2008; Kim, 2004; Lee & Cha, 2000; Lee & Lee, 1997; Oh, 2004). Um estudo recente de Kim et al. (2014), com 235 coreanos, revelou correlação positiva significativa entre funcionamento familiar saudável, comunicação positiva entre os membros, satisfação familiar e elevado nível de diferenciação do *self*. Além disso, os participantes mais velhos apresentaram maiores níveis de diferenciação do que os mais jovens. Outra pesquisa realizada pelos mesmos autores (Kim et al., 2015) examinou o impacto da diferenciação do *self* no funcionamento familiar com 277 participantes, incluindo sul-coreanos que vivem na Coreia do Sul, sul-coreanos nascidos na Coreia do Sul e residentes nos EUA e americanos brancos residentes nos EUA. Os autores encontraram uma associação significativa entre níveis elevados de diferenciação do *self* e funcionamento familiar saudável entre os três grupos, sendo que o grupo americano apresentou níveis maiores de diferenciação do *self* do que os demais. Essa distinção entre os grupos culturais condiz com os resultados de um estudo realizado por Chung e Gale (2008), que apontam maior

nível de diferenciação do *self* entre universitários americanos e europeus do que em coreanos.

A sociedade ocidental é considerada, para muitos autores (Gushue & Constantine, 2003; Ho, 1993; Triandis, 1989) como individualista, se comparada à cultura oriental, concebida como coletivista. Nesse sentido, a cultura ocidental valoriza de forma mais enfática a aquisição de autonomia e independência como tarefas importantes do desenvolvimento, durante a adolescência e início da vida adulta. A cultura oriental, por sua vez, tende a manter a conectividade entre os integrantes da família (Chung & Gale, 2008). Além disso, Chung e Gale (2008) defendem que o significado de funcionamento familiar saudável é culturalmente construído, com base em padrões distintos de relacionamento e comunicação. Enquanto a sociedade ocidental tende a valorizar relacionamentos baseados em igualdade, independência e negociação, a sociedade oriental estimula relacionamentos com ênfase na estrutura, conformidade e personalização. Dessa forma, um importante indicador de funcionamento familiar saudável em uma sociedade individualista, como é o caso da ocidental, é a independência e aquisição de autonomia dos filhos. Essas diferenças entre os valores familiares pode indicar que a diferenciação do *self* seja mais estimada na sociedade ocidental (Gushue & Constantine, 2003).

Foram encontrados apenas quatro estudos brasileiros, todos qualitativos, que exploram a relação entre variáveis relativas ao funcionamento familiar e à diferenciação do *self*. Reis e Rabinovich (2006) realizaram uma pesquisa com jovens adultas baianas de baixa renda que apresentavam dificuldades emocionais associadas à convivência com a família. As autoras constataram que a fronteira rígida entre mãe-filha, e destas com a família extensa, além da adoção de responsabilidades que caberiam aos pais e abandono do estudo por parte das jovens mulheres, prejudicavam o seu processo de diferenciação. Duas investigações abordaram o impacto da diferenciação do *self* no casamento de jovens adultos (Bueno, Souza, Monteiro, & Teixeira, 2013; Martins, Rabinovich, & Silva, 2008). Os resultados convergiram no sentido de considerar que a dificuldade de diferenciação de *self* de um ou ambos os cônjuges em relação às suas famílias de origem acaba por reproduzir padrões repetitivos de comportamento e consequentemente, gerar dificuldades no relacionamento conjugal. A partir de um estudo de caso de atendimento clínico de uma mãe e seu filho jovem adulto, baseado no referencial da Terapia Familiar Sistêmica (Pellegrini, Silva, Barreto, & Crepaldi, 2015), identificou-se que os conflitos existentes entre mãe e filho, demanda inicial da busca pelo atendimento psicológico,

relacionavam-se à uma estrutura familiar demarcada pela fragilidade das fronteiras entre os subsistemas, com distanciamento entre os pais e emaranhamento entre mãe e filho, que, por sua vez, prejudicavam o processo de diferenciação do *self* do jovem adulto.

Cabe destacar, ainda, que pesquisas que relacionam a diferenciação do *self* às questões referentes ao desenvolvimento e carreira ainda são escassas, mesmo no cenário internacional. Dentre as poucas investigações encontradas, uma desenvolvida por Kinnier, Brigman e Noble (1990), por exemplo, com 600 estudantes norte-americanos de graduação e graduados, sugeriu que baixos níveis de diferenciação aliados a graus elevados de triangulação com a família relacionavam-se negativamente com a capacidade de decisão profissional, porém não foi constatada predição entre as variáveis. Os graduados e os estudantes mais velhos apresentaram maior nível de decisão vocacional e de diferenciação do *self*, quando comparados aos graduandos e aos de menor idade, respectivamente.

Larson e Wilson (1998) utilizaram uma amostra de 1006 universitários dos EUA para testar se problemas de decisão na carreira estariam relacionados a fenômenos sistêmicos presumidos pela Teoria Bowenina. Dentre os principais achados, os autores concluíram que a ansiedade (definida pelo estudo como um mecanismo de regulação da distância emocional na família e mensurada pelas seguintes dimensões: pensamentos perturbadores, falta de autoconfiança, sentimentos de fracasso, fardo e preocupação), relacionava-se diretamente com dificuldades de decisão profissional. A ansiedade demonstrou predição tanto para a fusão quanto para a intimidação da família. No entanto, contrariamente à hipótese inicial, processos de triangulação não foram relevantes em relação à indecisão na carreira.

Skowron, Wester e Azen (2004) investigaram uma amostra de 126 graduandos norte-americanos e os resultados indicaram que a diferenciação do *self* é uma variável mediadora entre o estresse que demarca o período universitário e o ajustamento psicológico. Berríos-Allison (2005) pesquisou a relação entre controle de identidade, *status* de identidade ocupacional e diferenciação da família, com processos que impulsionam a tomada de decisão na carreira de 232 estudantes universitários, também norte-americanos. O conceito de diferenciação da família, no estudo, refere-se aos padrões de regulação entre proximidade e distância entre os membros, que permite o equilíbrio entre ligação emocional e separação no contexto familiar. Os resultados sugeriram que as famílias identificadas como mais intrusivas e controladoras tendiam a prejudicar a formação sólida da identidade profissional. Uma pesquisa de

Johnson, Schamuhn, Nelson e Buboltz (2014) avaliou os efeitos do nível de diferenciação do *self* no desenvolvimento de carreira de 231 graduandos dos EUA. Os resultados confirmaram a hipótese inicial de que níveis mais elevados de diferenciação do *self* associavam-se a maiores índices de identidade profissional e menores escores de dificuldades para tomar decisões na carreira.

Não foram identificadas investigações que relacionem especificamente os construtos diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira. Porém, achados do estudo de Murdock e Gore (2004), com 119 graduandos norte-americanos, indicaram correlações entre elevados níveis de diferenciação do *self* com maior capacidade de enfrentamento adaptativo e utilização de estratégias menos reativas para lidar com situações de estresse. Também não foram encontrados estudos brasileiros relacionando as variáveis familiares diferenciação do *self* e funcionamento familiar com aspectos de carreira, o que justifica a realização deste estudo, a fim de confirmar as tendências apontadas pela literatura internacional e dar prosseguimento à aproximação entre as abordagens vocacional e sistêmica, proposta por Santos (2010).

1.2.3. Ciclo de Vida Familiar e Período Universitário

O ciclo de vida familiar é resultado de um processo dinâmico e relacional entre estressores verticais e horizontais (Figura 4: Estressores verticais e horizontais (Carter & McGoldrick, 1995)). O fluxo vertical compreende os padrões de funcionamento transmitidos entre as gerações, principalmente por meio dos mecanismos de triangulação (Bowen, 1978). Os estressores verticais incluem “todas as atitudes, tabus, expectativas, rótulos e questões opressivas familiares com os quais nós crescemos” (Carter & McGoldrick, 1995, p. 11). Já os estressores horizontais dizem respeito à ansiedade gerada pelo avanço do tempo e pela consequente necessidade de lidar com mudanças e transições. O fluxo horizontal abrange tanto os estressores desenvolvimentais previsíveis quanto os imprevisíveis. Cada transição de estágio do ciclo vital exige que a família se organize para cumprir certas tarefas de desenvolvimento. Segundo Carter e McGoldrick (1995), especialmente os estressores no eixo horizontal tendem a provocar a disfuncionalidade do sistema familiar. As autoras argumentam, ainda, que os estressores familiares que costumam ocorrer nos pontos de transição do ciclo de vida podem ocasionar disfunções e rompimentos.

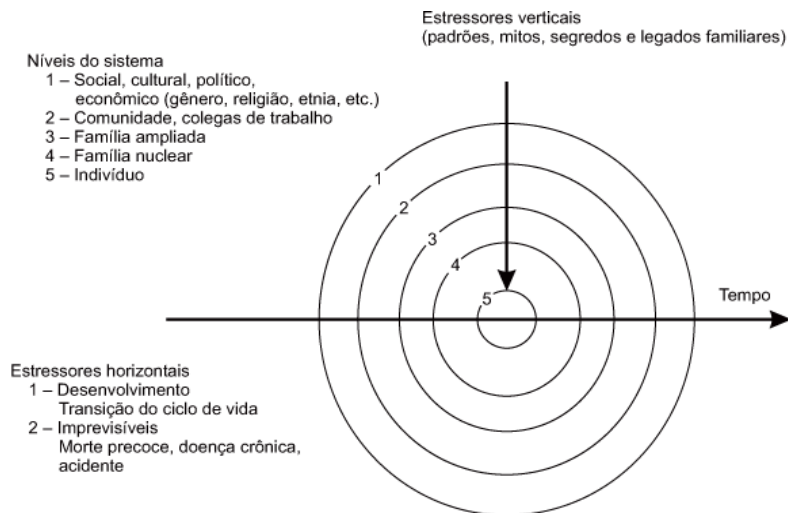


Figura 3: Estressores verticais e horizontais (Carter & McGoldrick, 1995)

A fase correspondente ao período universitário caracteriza-se com um estressor desenvolvimental previsível e condiz com o quinto estágio do ciclo de vida familiar (lançando os filhos e seguindo em frente). Essa etapa representa a transição para tornar-se um jovem adulto, pois delimita a busca de diferenciação do *self* em relação à família de origem. Erikson (1976, 1998) denomina esse momento de transição da adolescência para a vida adulta como *adulter jovem*, caracterizado pelo desenvolvimento da identidade pessoal e profissional. Dentre as principais tarefas inerentes à fase da *adulter jovem*, destacam-se a aquisição de habilidades para iniciar uma carreira e o desenvolvimento de novos relacionamentos íntimos (Aylmer, 1995).

A *adulter jovem* geralmente coincide com a saída da casa dos pais para estudar, trabalhar e/ou casar. Como referência à necessidade de adaptação do sistema familiar à saída do jovem adulto do lar parental, esse estágio do ciclo de vida é comumente conhecido como “*ninho vazio*” (Carter & McGoldrick, 1995). A mudança para o *status* adulto pode resultar em três possibilidades: encorajamento dos pais em relação à independência dos filhos; contribuição para que o jovem adulto permaneça dependente; ou aporte para um rompimento, que indica uma relação pseudo-independente com a família (Carter & McGoldrick, 1995). Aylmer (1995) defende que um encerramento adequado desse

estágio requer a separação da família, sem necessidade de rompimento de relações ou fuga reativa a refúgios emocionais substitutos.

É importante pontuar que a transição para a vida adulta tem adquirido novas configurações, que tornam cada vez mais difícil a possibilidade de padronizar esse processo. Em âmbito nacional, muitas transformações na realidade socioeconômica e cultural, como o aumento da expectativa de vida, a diminuição dos índices de natalidade, a intensificação do número de divórcios e recasamentos e as novas composições referentes aos papéis de gênero (Vieira & Rava, 2010) têm contribuído para que as famílias brasileiras vivenciem o ciclo vital de formas diversificadas. Erikson (1976) e Arnett (2006), estudiosos clássicos da adultez jovem, argumentam que os jovens adultos contemporâneos estão prorrogando tarefas até então consideradas típicas dessa etapa do ciclo de vida, como a entrada no mercado de trabalho e a constituição de uma nova família. Esse fenômeno foi nomeado por Arnett (2006) como “adultez emergente” e por Erikson (1976) como “prolongamento da adolescência”.

Essas mudanças, somadas a sentimentos de preocupação e insegurança diante da dificuldade cada vez mais evidente de inserção no mercado de trabalho (Basso, 2008), têm como uma das principais decorrências a permanência dos jovens adultos na casa dos pais. Esse fenômeno vem sendo intitulado pela literatura como “geração-canguru” (Féres-Carneiro, Henriques, & Jablonski, 2004) ou “ninho cheio” (Silveira & Wagner, 2006). Além da necessidade de prolongamento do apoio financeiro, Silveira e Wagner (2006) afirmam que o conforto e a segurança do lar parental contribuem para a permanência dos jovens adultos na casa da família de origem.

O prolongamento da convivência entre pais e filhos durante o estágio de transição para a vida adulta não representa, necessariamente, um problema. Porém, em famílias caracterizadas por um funcionamento familiar emaranhado (Minuchin, 1982), o ninho cheio pode denunciar a dificuldade de diferenciação do jovem adulto, e consequentemente, da aquisição de autonomia frente às questões profissionais. Henriques, Féres-Carneiro e Magalhães (2006) observam, ainda, que esse fenômeno pode revelar uma resposta a conflitos encobertos, mantendo o padrão interacional da família e o equilíbrio do sistema. Vieira e Rava (2012) concordam com esse ponto de vista, alegando que o ninho cheio pode ser influenciado por aspectos transgeracionais e tarefas familiares não cumpridas ao longo do ciclo vital.

Apesar da diminuição das assimetrias de gênero, perceptível mediante a construção mais equivalente de percursos pessoais e

profissionais por jovens adultos homens e mulheres, os desafios enfrentados pelo público feminino tendem a se sobressair (Borges, Magalhães e Féres-Carneiro, 2014; Ciscon-Evangelista, Leal, Oliveira & Menandro, 2012). Na realidade contemporânea, percebe-se a coexistência de valores tradicionais e individualistas em relação às funções femininas na sociedade brasileira (Falcke & Zordan, 2010). A transição para a vida adulta para as mulheres é transpassada pela busca constante de equilíbrio entre a escolha pela maternidade, a constituição do papel de esposa e o desenvolvimento de carreira. Borges et al., (2014) ressaltam que essa ambivalência tende a postergar, ou até a suprimir, a opção pela maternidade.

A graduação faz parte da transição para a vida adulta de famílias brasileiras, em especial, nas classes médias e altas (foco principal das pesquisas), e caracteriza-se, geralmente, por mudanças nos relacionamentos, rotinas e contextos de vida do sujeito (Bardagi, 2007). Basso (2008) ressalta que os estudantes universitários podem passar por algumas crises, decorrentes, principalmente, do choque cultural com a universidade, da exigência de adequação a uma nova turma, da possível mudança de cidade e da consolidação da personalidade. Nesse momento de transição, o funcionamento familiar tende a influenciar consideravelmente na forma com o jovem adulto lida com o processo de adaptação.

1.3. A Influência da Família no Desenvolvimento da Carreira

A exploração da relação entre família e desenvolvimento de carreira no cenário brasileiro é bem menos expressiva do que no contexto internacional. A revisão de literatura realizada por Bardagi, Lassance e Teixeira (2012) compreendeu artigos científicos, teses e dissertações publicadas entre 1999 e 2009. Das 68 publicações que abordavam aspectos relativos à influência da família na carreira, apenas 41 trabalhos investigavam o público jovem, com prevalência de amostras com adolescentes. Os autores pontuaram, ainda, que o conhecimento científico nacional sobre a temática é assistemático, pois desenvolveu-se por meio de estudos que desconhecem ou desconsideram as teorias sobre carreira.

Dentre os principais resultados encontrados por Bardagi et al. (2012), as pesquisas confirmaram que a família é citada pelos adolescentes e jovens adultos como importante fonte de influência para as escolhas profissionais, senão como a principal. Porém, não há clareza,

em grande parte das investigações, a respeito da forma como essa influência é exercida. Alguns aspectos positivos mencionados referiram-se ao incentivo por escolhas independentes e baseadas no interesse dos filhos, ao apoio recebido dos pais em relação aos estudos, ao recebimento de informações sobre formação profissional e à existência de familiares representados como modelos bem sucedidos de carreira. Já os fatores de influência informados como negativos envolveram baixo nível de comunicação familiar e apoio alusivos à carreira, pressão para a escolha por profissões determinadas pelos pais e expectativas de alto desempenho em relação aos filhos.

A primeira revisão de literatura internacional sobre a influência da família no desenvolvimento de carreira foi realizada por Schulenberg, Vondracek e Crouter (1984). Os autores verificaram algumas limitações nas pesquisas existentes até a década de 1980, já que esses estudos centravam-se em aspectos sociológicos, e não interacionais. Whiston e Keller (2004) desenvolveram uma segunda revisão sobre a temática, abarcando artigos científicos empíricos publicados entre 1980 e 2002. Os autores utilizaram a metodologia de abordagens múltiplas para analisar 77 artigos, coletados nas plataformas PsycINFO e ERIC.

Whiston e Keller (2004) observaram que, embora exista uma produção científica considerável em relação à temática, pouco esforço tem sido feito no sentido de congregar esses estudos e fornecer uma base empírica satisfatória. A principal conclusão dos autores foi que grande parte das pesquisas, principalmente nas últimas décadas, considera a família como o fator de maior influência no desenvolvimento de carreira. Essa influência tem sido abordada sob perspectivas tanto estruturais (*status* educacional, nível socioeconômico da família, condições profissionais etc.) quanto processuais (características do funcionamento familiar, estilos educativos parentais, nível de apoio recebido dos pais, etc.). Os autores destacaram que as questões processuais parecem ter uma influência mais significativa em variáveis ligadas ao desenvolvimento de carreira.

Outra constatação importante do estudo de Whiston e Keller (2004) diz respeito à prevalência de pesquisas envolvendo adolescentes, em comparação às crianças. Além disso, investigações que utilizaram amostras de jovens adultos tratavam-se, em sua maioria, de estudantes universitários. Os autores pontuaram, a partir da análise dos dados coletados, que o papel da família no período universitário tem se mostrado relevante, principalmente, para a formação da maturidade profissional, da identidade profissional e da habilidade de exploração vocacional. Já as

variáveis autoeficácia e tomada de decisão apresentaram menor relação com aspectos familiares.

Em âmbito internacional, o papel da família no desenvolvimento de carreira de jovens adultos universitários tem sido mais abordado nas últimas décadas (Skowron, Wester, & Azen, 2004). Os resultados de uma investigação realizada por Bergen (2007), com uma amostra de 133 estudantes norte-americanos de graduação, apontaram que o apoio e a profundidade da relação com a mãe e o baixo nível de conflito com o pai foram preditores da maturidade de carreira. Ennis (2007) executou uma pesquisa com 106 participantes europeus americanos e latino-americanos de um programa de transição da universidade para o mercado de trabalho, cujos resultados indicaram que quanto mais saudável a percepção da interação familiar, maiores eram os níveis de esperança em relação ao futuro, e autoeficácia para a tomada de decisão na carreira. Mais recentemente, o estudo desenvolvido por Slaten e Baskin (2014), com 436 estudantes de graduação dos EUA, sugeriu que o senso de pertencimento à família foi associado de forma significativa à menor dificuldade para tomar decisões na carreira.

Foram identificadas apenas quatro publicações internacionais que relacionam o construto adaptabilidade de carreira com variáveis familiares. Shulman et al. (2014) conduziram uma pesquisa mista (quali-quantitativa) com 100 jovens adultos israelenses, ressaltando a complexidade envolvida na transição para a adultez jovem, no que se refere à adaptabilidade de carreira e à relação desta com o apoio familiar. Os resultados permitiram a categorização em três padrões de adaptabilidade de carreira, associados a diferentes níveis de bem-estar: integrado, comprometido e vago. A categoria integrada correspondeu a mais de 40% dos participantes, que descreveram sua carreira associada a um plano de vida articulado, complexo, diversificado, conectado às aspirações internas e significativo para eles. Quase 20% foram categorizados como padrão vago, pois não se mostraram capazes de fornecer uma ideia clara e coerente de suas vidas profissionais e tendiam a estar desempregados por longos períodos de tempo. Esse padrão foi associado com baixo nível de apoio parental. O padrão comprometido foi representado por quase 40% da amostra, caracterizada por jovens que conseguiram realizar a transição para a adultez com sucesso. Uma das principais conclusões do estudo apontou que o apoio dos pais, além do desenvolvimento de competências individuais, é crucial para a realização das tarefas de desenvolvimento de carreira, especialmente em fases de transição.

Guan et al. (2015) desenvolveram um estudo com 244 estudantes universitários chineses e seus pais. Os autores constataram que a falta de

envolvimento parental (incapacidade dos pais ou relutância em se envolver no desenvolvimento de carreira de seus filhos) no desenvolvimento de carreira tende a apresentar efeito negativo direto sobre a adaptabilidade de carreira, e o comportamento de exploração da carreira foi considerado preditor da adaptabilidade de carreira. Os resultados apontaram, ainda, que o alto nível de apoio dos pais (incentivo aos jovens para explorar as suas possibilidades de carreira e fornecimento de conselhos sempre que necessário) associado com um baixo nível de interferência dos pais (controle dos pais sobre a preparação de carreira e aspirações de carreira de seus filhos, com imposição das próprias preferências) nas questões referentes à exploração da carreira propiciam efeitos benéficos sobre o processo de exploração da carreira.

A pesquisa de Han e Rojewski (2015) examinou a influência da percepção de apoio social da escola e da família na adaptabilidade de carreira e na satisfação com o trabalho. A amostra foi composta por 3.869 jovens adultos norte-americanos, na fase de transição da escola para o trabalho. Entre os resultados, os autores ressaltaram que o apoio social percebido, tanto por parte da escola quanto da família, exercia influência indireta no nível de satisfação no trabalho e melhorava a adaptabilidade de carreira. Foram realizados testes estatísticos entre homens e mulheres, separadamente. As mulheres apresentaram maior índice de correlação entre as variáveis, com exceção para a dimensão planejamento de carreira. Por fim, Guan et al. (2016) integraram a Teoria da Construção de Carreira e a avaliação cognitiva para realizar uma investigação com 731 graduandos chineses. Dentre os principais achados, os autores destacaram a relação positiva e facilitadora entre o apoio parental, a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia para tomada de decisão profissional.

A análise dos estudos apresentados revela que as investigações têm abordado variáveis diversificadas, bem como diferentes enfoques teóricos, para avaliar a relação entre família e carreira. Patton e McMahon (2014) relatam que a Teoria Geral dos Sistemas também tem sido proposta como um potencial enquadramento global para as teorias de carreira há mais de duas décadas. As autoras elaboraram um modelo explicativo do desenvolvimento de carreira (Figura 5: *The Systems Theory Framework of Career Development – SFT* (Patton & McMahon, 1999)).

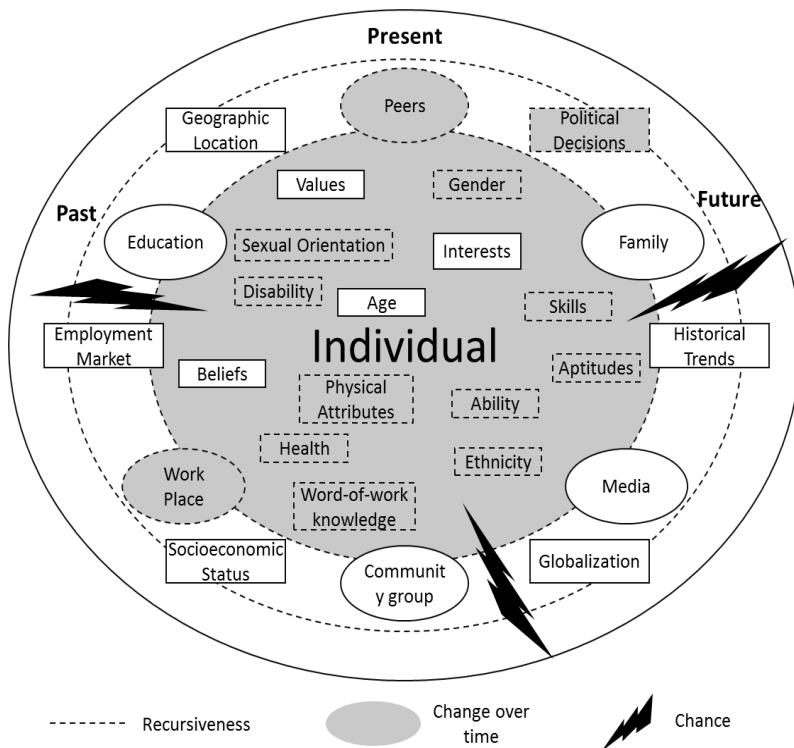


Figura 4: *The Systems Theory Framework of Career Development* (Patton & McMahon, 1999)

O embasamento na Teoria Geral dos Sistemas permite identificar a influência recíproca de variáveis intrapessoais, como personalidade, gênero, idade e habilidades; e de variáveis contextuais, que incluem influências sociais e ambientais. Além disso, considera-se também o tempo (passado, presente e futuro) como um constituinte importante no desenvolvimento de carreira. O primeiro processo de influência é caracterizado como interno ao sujeito, ou seja, é recursivo entre sujeito e contexto. A segunda influência refere-se ao micro-processo de tomada de decisão de carreira e aos macro-processos de mudanças ao longo do tempo. A terceira é atribuída à causalidade, representando aspectos não planejados na carreira (Patton & McMahon, 1999). As autoras ressaltam que essa teoria apresenta a vantagem de poder ser empregada a todas as pessoas e em diferentes culturas, além de contribuir para a compreensão

do dinamismo e da complexidade que envolve o desenvolvimento vocacional.

O desenvolvimento de carreira, a partir do enfoque sistêmico, compreende uma rede dinâmica de fatores. Ao considerar o modelo desenvolvido por Patton e McMahon (1999), a família encontra-se no segundo processo de influências. A relação entre a Abordagem Sistêmica com a carreira propõe que a capacidade de explorar, considerar opções vocacionais e tomar decisões profissionais apropriadas é diretamente influenciada pela qualidade das interações, limites e interdependências emocionais predominantes no seio da família (Hargrove, Inman, & Crane, 2005).

Santos (2010) argumenta que um dos primeiros autores a destacar a importância da Abordagem Sistêmica para a compreensão do papel da família no desenvolvimento de carreira foi Bratcher (1982), especialmente em relação à tomada de decisão profissional. Dentre os pressupostos de Bratcher (1982), o funcionamento familiar desempenha uma função fundamental nas escolhas profissionais dos sujeitos, tendo em vista que as regras e os valores de cada família impõem certos padrões vocacionais. Zingaro (1983) denotou relevância ao processo de diferenciação do *self*, afirmando que em famílias aglutinadas (com baixo nível de diferenciação), adolescentes e jovens tendem a apresentar maior dificuldade para tomar decisões profissionais. Lopez e Andrews (1987) foram os primeiros autores a desenvolver um quadro sistêmico com o objetivo de compreender o processo de indecisão vocacional (Santos, 2010). Segundo esses autores, a indecisão, a partir do referencial sistêmico, pode relacionar-se a diversos aspectos do funcionamento familiar, destacando-se a dificuldade de separação psicológica da família, a triangulação com um dos pais ou o adiamento de uma mudança sistêmica familiar significativa.

Grande parte dos primeiros estudos no campo de desenvolvimento de carreira embasados pela Teoria Familiar Sistêmica empregaram a Teoria do Apego (Bowlby, 1997; 1988), sendo o apego considerado um vínculo que gera senso de segurança e conforto (Bowlby, 1997). Essa teoria costumava ser aliada pelos autores ao processo de separação psicológica de adolescentes e jovens adultos de sua família, conceituado por Hoffman (1984) como a capacidade para tornar-se independente emocional e funcionalmente dos pais. Oliveira (2005) defende que o apego seguro com a família, associado à separação psicológica satisfatória, tende a facilitar a exploração de novos papéis e consequentemente o progresso no desenvolvimento vocacional. No

entanto, as investigações não têm apresentado resultados tão consistentes nesse sentido.

Blustein, Walbridge, Friedlander e Palladino (1991) não constataram relações estatisticamente significativas entre separação psicológica dos pais, indecisão vocacional e autoeficácia para a tomada de decisão. Investigações desenvolvidas por Thomason e Winer (1994) e mais recentemente por Lee e Hughey (2001) não demonstraram associações significativas entre as variáveis maturidade de carreira e separação psicológica. Já O'Brien, Friedman, Tipton, e Linn (2000) constataram que o apego seguro com a figura materna parece facilitar o processo de tomada de decisão profissional. A relação entre separação psicológica e desenvolvimento profissional foi estudada no Brasil por Levenfus e Nunes (2002). As autoras concluíram que jovens com dificuldades no processo de separação psicológica tendem a apresentar maiores problemas de exploração e tomada de decisão profissional. Um estudo recente (Shin & Lee, 2016) investigou a relação entre apego, pessimismo para a escolha de carreira, motivação intrínseca e adaptabilidade de carreira, com 198 graduandos norte-americanos e 294 coreanos. Os autores identificaram que o padrão de apego inseguro dos universitários em relação às figuras parentais associava-se negativamente com a adaptabilidade de carreira, em ambas as amostras. Além disso, o pessimismo para a escolha profissional e a motivação intrínseca atuavam como mediadores da relação entre apego e adaptabilidade. Os estudantes dos EUA apresentaram maiores escores de adaptabilidade de carreira do que os coreanos.

Pesquisas internacionais que integraram variáveis sistêmicas e de carreira com base no Modelo Circumplexo (Olson & Gorall, 2006) foram profícuas entre as décadas de 1980 e 1990, especialmente com o público adolescente. Diversos autores apresentaram associação positiva entre níveis equilibrados de coesão e flexibilidade familiar com aspectos do desenvolvimento profissional, como planejamento de carreira, informações para a tomada de decisão e conhecimento sobre o mundo do trabalho (Hesser, 1984); formação da identidade profissional (Penick & Jepsen, 1992); comprometimento profissional (Alger, 1994); tomada de decisão na carreira. (Park, 1996); e maturidade de carreira (Alger, 1994; Lee e Yi, 2010). Lee e Yi (2010) encontraram um resultado interessante no que diz respeito às diferenças de gênero: para participantes do sexo feminino, a coesão familiar foi o indicador mais influente da maturidade de carreira, enquanto o padrão oposto foi observado para os homens.

Especificamente com amostras de jovens adultos universitários, estudos fundamentados no modelo Circumplexo são mais escassos. Os

resultados da pesquisa desenvolvida por Hargrove, Creagh e Burgess (2002), com uma amostra de 210 graduandos dos EUA, sugeriram que tanto a coesão quanto a flexibilidade familiares correlacionam-se positivamente com a formação da identidade profissional. Hartung, Lewis, May e Niles (2002) aliaram a teoria de Super (1957) e o Modelo Circumplexo, buscando correlações entre funcionamento familiar, saliência de papel e identidade profissional, com uma amostra de 172 graduandos anglo-americanos. Os autores não encontram relações estatísticas significativas entre as variáveis. Concluíram que possivelmente a coesão e flexibilidade familiares podem não contribuir expressivamente para a importância que os sujeitos atribuem ao papel de trabalhador e para a clareza em relação à sua identidade vocacional.

Essa revisão de literatura permite constatar que a relação entre família e desenvolvimento vocacional tem sido abordada sob diferentes perspectivas. As pesquisas até então levantadas apresentam informações gerais que fundamentam algumas relações entre diferentes questões envolvendo o funcionamento familiar e aspectos ligados ao desenvolvimento de carreira. No entanto, não foram localizados estudos que relacionem os três construtos apresentados nesta pesquisa, funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira.

A Teoria Familiar Sistêmica, uma das mais recentes abordagens que tem se apropriado da temática relativa à carreira, vem se mostrando promissora na compreensão da complexidade que circunscreve a dinâmica do desenvolvimento vocacional. No entanto, conforme ressalta Santos (2010), ainda existem algumas inconsistências em parte das pesquisas desenvolvidas até o momento. Essa limitação justifica-se, justamente, pela multiplicidade de variáveis que envolvem tanto questões de influência por parte da família quanto o próprio processo de desenvolvimento de carreira. Portanto, o embasamento desta pesquisa em duas teorias consolidadas no quadro geral da Teoria Familiar Sistêmica (Teoria Estrutural e Teoria dos Sistemas Familiares) aliado à variável adaptabilidade de carreira, um construto relativamente novo, porém com crescente importância no mundo do trabalho, busca contribuir com a temática e ampliar a compreensão sobre as relações entre aspectos do funcionamento familiar e o desenvolvimento de carreira de jovens adultos universitários.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo geral

O objetivo geral deste estudo foi analisar as relações entre a percepção do funcionamento familiar, o nível de diferenciação do *self* e a adaptabilidade de carreira de estudantes universitários. Partiu-se da seguinte hipótese central (1): níveis equilibrados de coesão e flexibilidade familiares, bem como índices maiores de satisfação e comunicação familiares, estão associados positivamente com níveis mais elevados de diferenciação do *self* e de adaptabilidade de carreira.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar diferenças de sexo, faixa etária e etapa do curso em relação aos níveis de funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira;
- Verificar se o nível de satisfação com o curso de graduação correlaciona-se com os níveis de funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira;
- Verificar se a participação em atividades extracurriculares acadêmicas ou de trabalho se relacionam com a diferenciação do *self* e a adaptabilidade de carreira;
- Verificar se há diferenças significativas na percepção do funcionamento familiar, nos níveis de diferenciação do *self* e nos níveis de adaptabilidade de carreira entre aqueles estudantes que continuaram residindo com a família de origem após a entrada na universidade e aqueles que mudaram de cidade para iniciar a graduação.

De acordo com as características de cada variável e com os apontamentos da literatura, as seguintes hipóteses secundárias foram formuladas:

2. Quanto maior a faixa etária e mais avançada a etapa do curso, mais elevados são o nível de diferenciação do *self*, a adaptabilidade de carreira, a comunicação e a satisfação familiares, e mais saudável é a percepção do funcionamento familiar;

3. Estudantes universitários envolvidos em atividades extracurriculares apresentam maiores níveis de diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira;

4. Estudantes universitários que mudaram de cidade para realizar a graduação e, portanto, não residem com a família de origem, apresentam níveis mais elevados de diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira,

porém não demonstram diferenças em relação à percepção do funcionamento familiar;

5. Não há diferenças significativas entre homens e mulheres, no que diz respeito aos níveis de diferenciação do *self*, adaptabilidade de carreira e percepção do funcionamento familiar;

6. Níveis mais elevados de diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira relacionam-se positivamente com maiores índices de satisfação com o curso;

7. Níveis equilibrados de coesão e flexibilidade familiares, bem como índices maiores de satisfação e comunicação familiar, associam-se positivamente com maiores índices de satisfação com o curso.

2. MÉTODO

2.1. Caracterização do estudo

O estudo caracterizou-se como exploratório, descritivo e correlacional. Utilizou-se de abordagem quantitativa e buscou relacionar três variáveis: funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira. Optou-se pelo método quantitativo, tendo em vista a escassez de pesquisas que relacionam aspectos familiares sistêmicos com questões relativas à carreira, principalmente de forma multidimensional.

2.2. Participantes

Inicialmente, 876 estudantes universitários, regularmente matriculados em instituições brasileiras, públicas e privadas, responderam aos instrumentos. Tendo em vista os objetivos do estudo, foram excluídos da amostra: a) participantes com idade inferior a 18 anos; e b) participantes com idade superior a 35 anos. O primeiro critério de exclusão foi baseado no requisito exigido pelas escalas aplicadas na pesquisa. Já o segundo critério foi delimitado com o objetivo de assegurar uma amostra condizente com o momento do ciclo vital correspondente à fase da adultez jovem, conforme indicação da literatura científica. Após aplicação dos critérios de exclusão, a amostra utilizada para análise correspondeu a 800 participantes.

A idade média da amostra foi de 22,7 anos ($DP=3,92$). Quanto ao sexo, houve predominância de respondentes do sexo feminino, sendo que a amostra de mulheres foi de 528 (66%), enquanto a amostra masculina foi de 272 (34%). Referente ao estado civil, constatou-se a prevalência de estudantes solteiros (87,3%), correspondente a 698 participantes; enquanto 51 enquadraram-se na categoria de união estável (6,4%); 45 são casados (5,6%); e apenas cinco são separados ou divorciados (0,6%). Para realização das análises estatísticas, optou-se por categorizar a idade dos participantes em três faixas etárias: 1) entre 18 e 23 anos (540; 67,6%); 2) entre 24 e 27 anos (157; 19,6%); e 3) e entre 28 e 35 anos (100; 12,5%). Referente à naturalidade dos participantes, 699 universitários são naturais da região sul do Brasil (87,4%) e 67 da região sudeste (8,4%). As regiões nordeste e centro-oeste contaram com o mesmo número de participantes (nove), de modo que cada uma correspondeu ao percentual de 1,1% da

amostra. Cinco respondentes são naturais da região norte (0,5%) e oito são estrangeiros (1%).

A amostra total da pesquisa abarcou 70 diferentes cursos de graduação. De acordo com a classificação de áreas do conhecimento feita pelo CNPq ⁵, 215 participantes fazem parte da área de Ciências Sociais e Aplicadas (26,9%), 147 estudantes realizam cursos na área de Ciências da Saúde (18,4%), 132 cursam Engenharias (16,5%), 114 são da área de Ciências Humanas (14,3%), 93 respondentes fazem parte de cursos na área de Ciências Exatas e da Terra (11,6%), 44 correspondem à área “outros” (neste estudo, abarca os seguintes cursos: ciências sociais, design de moda, relações internacionais e secretariado executivo), segundo categorização do CNPq (5,5%), 33 à área de Linguística, Letras e Artes (4,1%), 15 participantes são da área de Ciências Biológicas (1,9%) e seis da área de Ciências Agrárias (0,8%). Houve equilíbrio entre universitários de faculdades públicas (39,4%) e privadas (41%).

No que diz respeito à fase do curso de graduação, os participantes incluíram respostas que abarcavam desde a 1ª até a 13ª fase. Com o objetivo de facilitar e padronizar as análises estatísticas, essas fases foram categorizadas em três etapas: 1) entre 1ª e 4ª fase: equivalente aos dois primeiros anos de curso (297; 38,9%); 2) entre 5ª e 7ª fase: aproximadamente metade do curso (228; 29,9%); e 3) entre 8ª e 13ª fase: referente aos dois últimos anos de curso (237; 31,1%).

Referente às informações sobre mudança de cidade durante a transição para a universidade, constatou-se prevalência de participantes que continuaram a residir na mesma cidade após a entrada na graduação (516; 64,5%). Apenas 283 (35,4%) se mudaram para cursar a universidade. Observou-se que pouco mais da metade (438; 54,8%) dos respondentes residem com a família de origem (pai, mãe e/ou irmãos). Houve equilíbrio entre os universitários que residem sozinhos (118; 14,8%) e dividem moradia com amigos / colegas (113; 14,1%). Com a família nuclear (esposo(a), filhos, namorado(a)), residem 101 estudantes (12,6%) e com membros da família extensa (tia, tio, primos, avós, etc.), 29 (3,6%).

2.3. Instrumentos e materiais

⁵ A tabela completa das áreas de conhecimento pode ser acessada pelo link: <http://www.cnpq.br/documents/10157/186158/TabeladeAreasdoConhecimento.pdf>

Para a coleta de dados, foram utilizados os seguintes instrumentos e materiais:

1. Questionário sociodemográfico:

Elaborado especificamente para este estudo, abordou questões de resposta rápida, divididas em três partes: dados pessoais; acadêmicos / profissionais; e familiares (Anexo A: Questionário Sociodemográfico).

2. Escala de Avaliação da Flexibilidade⁶ e Coesão Familiar - FACES IV (*Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales*; Olson & Gorall, 2006; Olson, Gorall, & Tiesel, 2007; traduzido para o Brasil por Minetto, 2010; em processo de validação para o Brasil):

A FACES IV (*Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales*) foi resultado de revisões críticas das versões anteriores pelo próprio autor (Olson, 1991, 1994, 1996). A versão final foi sistematizada por Olson e Gorall (2006) e Olson, Gorall e Tiesel (2007) e ainda não foi validada para a população brasileira, porém Minetto (2010) realizou a tradução reversa e a adaptação semântica da escala. Os índices de consistência interna (*Alpha de Cronbach*) variaram de 0,79 a 0,84, sugerindo que o instrumento apresenta viabilidade para validação no Brasil.

Selecionou-se a FACES IV para este estudo pelo fato de ser condizente com a Teoria Familiar Sistêmica e mais especificamente com a Teoria Estrutural (Minuchin, 1982). Optou-se pela utilização da quarta versão da escala por ser aplicada com maior confiabilidade em âmbito internacional (Minetto, 2010; Olson et al., 2007). O desenvolvimento do estudo de validação da FACES IV no Brasil está sendo realizado por pesquisadores do Laboratório de Psicologia da Saúde, Família e Comunidade (LABSFAC/ UFSC), em parceria com pesquisadores da Universidade de São Paulo (USP).

A FACES IV é um instrumento de auto relato composto por 62 itens, subdivididos em quatro dimensões: coesão, flexibilidade, comunicação familiar e satisfação familiar. Os itens compõem uma escala

⁶ O termo em inglês “*adaptability*”, empregado pela escala original, pode ser traduzido como “adaptabilidade” ou “flexibilidade”. Neste estudo, optou-se por utilizar o termo “flexibilidade”, com o objetivo de evitar possíveis interpretações equivocadas por parte do leitor, tendo em vista a abordagem constante da expressão “adaptabilidade de carreira” ao longo da pesquisa, que apresenta significado distinto.

Likert de cinco pontos, sendo: 1. Discordo totalmente, e 5. Concordo totalmente, para coesão e flexibilidade; e 1. Muito insatisfeito, e 5. Extremamente satisfeito para comunicação e satisfação familiares. A relação entre as escalas de coesão e flexibilidade é gerada a partir seis níveis de resultados, dois positivos (coesão equilibrada e flexibilidade equilibrada) e quatro negativos (coesão desengajada, coesão emaranhada, flexibilidade rígida e flexibilidade caótica). A coesão desengajada se caracteriza por baixa proximidade e lealdade entre os membros, aliada ao alto nível de independência. A coesão emaranhada, ao contrário, denota dependência excessiva e níveis elevados de proximidade e lealdade. A flexibilidade rígida indica liderança firme, disciplina rigorosa, definição rígida de papéis e funções, além de pouca abertura para mudanças. Por fim, a flexibilidade caótica caracteriza-se pela ausência de liderança e disciplina, aliada à falta de determinação clara de papéis e funções e a constantes mudanças no ambiente familiar (Olson, 1991). A interpretação das respostas relativas às dimensões positivas e negativas de coesão e flexibilidade demandaram cálculos específicos, conforme instruções do manual da escala (Olson et al., 2007), ilustrados pela Tabela 1: Taxas de coesão, flexibilidade e do total circumplexo para cada um dos seis tipos de família.

Tabela 1: *Taxas de coesão, flexibilidade e do total circumplexo para cada um dos seis tipos de família*

<i>Tipos de família</i>	<i>Taxa de coesão¹</i>	<i>Taxa de flexibilidade²</i>	<i>Taxa do total circumplexo³</i>
Funcionamento equilibrado	2,6	2,4	2,5
Funcionamento rigidamente coeso	1,5	1	1,3
Funcionamento mediano	0,87	0,77	0,82
Flexibilidade instável	0,63	0,87	0,75
Funcionamento desordenadamente frouxo	0,29	0,47	0,38
Funcionamento desequilibrado	0,24	0,24	0,24
(1) Taxa de Coesão: Coesão equilibrada / (coesão desengajada + coesão emaranhada / 2)			

(2) Taxa de Flexibilidade: $\text{Flexibilidade equilibrada} / \text{flexibilidade rígida} + \text{flexibilidade caótica} / 2$
(3) Taxa total do Modelo Circumplexo: $(\text{Taxa de Coesão} + \text{Taxa de Flexibilidade}) / 2$

Conforme explicitado na Tabela 1 (Taxas de coesão, flexibilidade e do total circumplexo para cada um dos seis tipos de família), a taxa total de coesão foi obtida a partir da divisão do resultado da coesão equilibrada pela média aritmética dos resultados da coesão desengajada e da coesão emaranhada. Da mesma forma, a taxa total de flexibilidade foi gerada a partir da divisão entre o resultado da flexibilidade equilibrada pela média aritmética dos resultados da flexibilidade rígida e da flexibilidade caótica. A média aritmética entre os índices totais de coesão e flexibilidade refere-se à taxa do total circumplexo.

A fim de definir um critério para os cálculos estatísticos e para a análise dos dados, foram previamente delimitadas categorias para o enquadramento adequado dos resultados obtidos pelos cálculos, de acordo com a aproximação mais adequada da taxa do total circumplexo. A Tabela 2 (Resultados obtidos de acordo com a taxa do total circumplexo e tipos de famílias correspondentes) descreve essa categorização, que, por sua vez, possibilitou enquadrar a família em seis tipologias: 1. Equilibradas; 2. Rigidamente equilibradas; 3. Medianas; 4. Flexivelmente equilibradas; 5. Caoticamente desequilibradas; e 6. Desequilibradas (Olson et al., 2007; Olson & Gorall, 2006).

Tabela 2: Resultados obtidos de acordo com a taxa do total circumplexo e tipos de famílias correspondentes

<i>Taxa do total circumplexo</i>	<i>Resultados obtidos</i>	<i>Tipos de família</i>
2,5	De 1,91 a -	1. Funcionamento equilibrado (famílias equilibradas)
1,3	Entre 1,16 e 1,90	2. Funcionamento rigidamente coeso (famílias rigidamente equilibradas)
0,82	Entre 0,80 e 1,15	3. Funcionamento mediano (famílias medianas)
0,75	Entre 0,54 e 0,79	4. Flexibilidade instável (famílias flexivelmente equilibradas)

0,38	Entre 0,32 e 0,53	5. Funcionamento desordenadamente frouxo (famílias caoticamente desligadas)
0,24	- a 0,31	6. Funcionamento desequilibrado (famílias desequilibradas)

As dimensões comunicação familiar e satisfação familiar são consideradas facilitadoras do movimento entre as outras duas dimensões (coesão e flexibilidade) (Olson & Gorall, 2003), de modo que sua interpretação exigiu apenas a soma dos itens, obtendo-se um escore total para cada uma das duas dimensões.

Como ainda não há um estudo de normatização da FACES IV para o Brasil, os resultados obtidos com o uso da escala são inicialmente comparados às normas internacionais. Ressalta-se, dessa forma, que o fato do instrumento ainda estar em processo de validação para o âmbito brasileiro pode apresentar certa limitação ao estudo. Porém, considera-se que os resultados advindos do presente trabalho podem servir como contribuição para a validação. Nesta pesquisa, o índice de consistência interna (*Alfa de Cronbach*) para a escala total foi de 0,90. Em relação a cada uma das dimensões, seguem os índices de consistência interna: coesão equilibrada: 0,85; flexibilidade equilibrada: 0,81; coesão desengajada: 0,81; coesão emaranhada: 0,61; flexibilidade rígida: 0,75; e flexibilidade caótica: 0,78. A maioria dos índices apresentou níveis bons ou excelentes. O instrumento encontra-se no anexo B (Escala de Avaliação da Flexibilidade e Coesão Familiar - *FACES IV - Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales*).

3. Inventário de Diferenciação do *Self* (*DSI - Differentiation of Self Inventory*; Skowron & Friedlander, 1998; validado para Portugal por Major, Rodriguez-Gonzalez, Miranda, Rousselot & Relvas, 2014):

O Inventário de Diferenciação do *Self* é um questionário de auto relato que mensura a diferenciação do *self* em adultos, a partir da avaliação das suas relações significativas e relações atuais com a família de origem. Em 2003, Skowron e Schmitt revisaram o instrumento com a finalidade de melhorar a consistência interna, originando a versão DSI-R, com a inclusão de três novos itens. O DSI-R foi traduzido, adaptado e validado para a população portuguesa por Major, Rodriguez-Gonzalez, Miranda, Rousselot e Relvas (2014). Foram realizados estudos de evidência de precisão e validade com uma amostra de 470 sujeitos. O

instrumento apresentou consistência interna adequada (Alfa de *Cronbach* de 0,86). Foi realizado, ainda, um estudo comparativo com a estrutura fatorial obtida na versão espanhola do DSI-R, sendo que os resultados alcançados (e.g., $\alpha = .86$ para o resultado total do IDS-R) permitem considerar a escala apropriada para utilização (Major et al., 2014).

O inventário é composto por 46 itens, divididos em quatro dimensões: reatividade emocional, fusão com outros, posição do eu e corte emocional. As respostas são fornecidas por meio de uma escala *Likert* de seis pontos, que varia da alternativa “nada verdadeira” (equivalente à pontuação 1) à “muito verdadeira” (equivalente à pontuação 6). Para calcular a pontuação total, a cotação de alguns itens foi invertida, conforme instruções da versão original (Skowron & Friedlander, 1998). Posteriormente, os itens referentes a cada dimensão foram somados. Os resultados de cada soma foram, então, divididos pelo respectivo número de itens das dimensões. A pontuação total e das respectivas dimensões oscila entre um a seis, de modo que as maiores pontuações refletem um nível mais elevado de diferenciação do *self* (Skowron & Schmitt, 2003).

A dimensão reatividade emocional (RE) contém 11 itens e mensura a capacidade para responder aos estímulos ambientais com base em respostas emocionais automáticas. A dimensão corte emocional (CE) integra 12 itens, que indicam o limite ou distanciamento emocional e comportamental em relação aos outros, bem como um possível temor em relação à intimidade nos relacionamentos. A dimensão posição do eu (PE) abrange 11 itens, que refletem um sentido claro e definido do *self* e a capacidade de manter as crenças e convicções pessoais mesmo quando pressionado a fazer o contrário. A dimensão fusão com outros (FO) é composta por 12 itens, que representam a identificação e o envolvimento emocional, com os outros significativos, que pode ocasionar certa dependência (Skowron & Schmitt, 2003).

Skowron e Friedlander (1998) definiram a idade mínima de 25 anos para preenchimento do inventário. No entanto, para a versão portuguesa, a idade mínima ficou determinada como 18 anos. A mudança é justificada pela teoria, que afirma que o nível de diferenciação do *self* tende a constituir-se na fase de separação do jovem adulto de sua família de origem (Major et al., 2014). Resultados deste estudo apontaram bons índices de consistência interna da escala na amostra brasileira: Alfa de *Cronbach* de 0,90 para a escala total; 0,85 para a dimensão reatividade emocional; 0,78 para posição do eu; 0,76 para corte emocional e fusão com os outros.

4. Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS - *Career Adapt-Abilities Scale*) (Savickas & Porfeli, 2012; validado para o Brasil por Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte, 2012):

O construto adaptabilidade de carreira foi operacionalizado mediante um trabalho conjunto que contou com uma equipe de psicólogos de 18 países. Como resultado prático, foi desenvolvida a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), que pode ser utilizada em diferentes países, com resultados facilmente comparáveis (Savickas & Porfeli, 2012). A primeira versão da *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) foi constituída por 100 itens, divididos igualmente (25 itens) entre quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. Foram desenvolvidos três estudos-piloto nos EUA, que utilizaram análises fatoriais exploratórias, sendo que os itens acabaram sendo reduzidos a quatro conjuntos de 11, ou seja, 44 itens. A versão resultante foi aplicada em 13 dos 18 países representados (Ambiel, 2014). Com base em análises de covariância e análises fatoriais confirmatórias, Savickas e Porfeli (2012) excluíram-se 20 dos 44 itens. A escala revisada ficou com 24 itens, decompostos em quatro conjuntos de seis afirmativas.

A forma brasileira foi desenvolvida e testada por Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte (2012). Apresentou resultados de consistência interna entre bom e excelente: 0,77 (preocupação); 0,76 (controle); 0,81 (curiosidade); 0,82 (confiança); e 0,91 (escala total).

Optou-se por utilizar a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) nesta pesquisa, pois a escala foi construída pelo próprio autor responsável por aprimorar a concepção de adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012), de modo que o instrumento apresenta adequação em relação à mensuração do construto em questão. Além disso, a construção da escala passou por análises criteriosas, que geram confiabilidade em sua utilização. O instrumento encontra-se no Anexo D (Escala de Adaptabilidade de Carreira - CAAS - *Career Adapt-Abilities Scale*). Neste estudo, o *Alfa de Cronbach* foi de 0,92 para a escala total e de 0,84; 0,79; 0,83; e 0,85 para as dimensões preocupação, controle, curiosidade e confiança, respectivamente. Todos os índices foram considerados adequados.

2.4. Procedimentos de coleta de dados e considerações éticas

Os materiais e instrumentos foram aplicados por meio de um protocolo elaborado na plataforma *Google Docs*, em versão *online*. O contato com os participantes foi realizado via redes sociais, fóruns de graduação, e-mails de centros acadêmicos, empresas juniores e coordenadorias dos cursos de graduação. No corpo do e-mail, a pesquisadora forneceu as informações gerais relativas à pesquisa, os contatos para o caso de dúvidas e o *link* do protocolo.

A participação dos sujeitos foi voluntária e respaldada pela garantia de seu anonimato. Após a aprovação do projeto no exame de qualificação, este foi autorizado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com número de parecer 1.556.427. Os procedimentos utilizados no estudo seguiram a Resolução 466/2012 (Conselho Nacional de Saúde, 2012), que dispõe das regras sobre pesquisa com Seres Humanos nas Ciências Humanas e Sociais.

O TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo E) foi colocado na primeira parte do protocolo, tendo em vista que o estudante, antes de iniciar a pesquisa, precisou concordar com os termos descritos, clicando na opção “concordo”. Nos casos em que houve concordância, o participante foi remetido aos instrumentos e materiais restantes. Ao clicar na opção “não concordo”, a pesquisa foi encerrada automaticamente. Os estudantes que concordaram com a participação preencheram o restante do protocolo, composto pelo questionário sociodemográfico e pelas três escalas descritas anteriormente.

Os participantes que desejaram receber a devolutiva da dissertação repassaram seu e-mail à pesquisadora, ao final do preenchimento dos instrumentos. Após a aprovação da dissertação pela banca examinadora, foram realizadas as revisões sugeridas e a dissertação, em sua versão final, foi encaminhada via e-mail a todos os interessados.

2.5. Análise dos dados

O protocolo da plataforma *Google Docs* permitiu que as respostas obtidas fossem direcionadas para uma planilha do Microsoft Excel e posteriormente para o *SPSS - Statistical Package of Social Sciences* (SPSS) 22.0, facilitando, dessa forma, a organização e a análise das informações. Inicialmente, foram verificados os índices de consistência

interna dos instrumentos utilizados. O procedimento posterior consistiu no resumo e na descrição dos dados obtidos (estatística descritiva), a partir de medidas de tendência central. Por fim, as hipóteses do estudo foram testadas mediante cálculos de estatística inferencial.

Os dados obtidos estão organizados de forma a apresentar, primeiramente, os resultados gerais referentes à satisfação com o curso e à participação em atividades extracurriculares acadêmicas e de trabalho. Foram realizados testes qui-quadrado para verificar possíveis associações entre a satisfação com o curso de graduação e a participação em atividades extracurriculares com cada uma das seguintes variáveis: sexo, faixa etária e etapa do curso. Em seguida, são explicitadas as comparações entre as médias (testes t e análises de variância) da adaptabilidade de carreira, da diferenciação do *self* e do funcionamento familiar com as outras variáveis de interesse: sexo, faixa etária, etapa do curso, satisfação com o curso, participação em atividades extracurriculares e mudança de cidade para realizar a graduação. Posteriormente, são apresentadas as correlações entre as dimensões da adaptabilidade de carreira, da diferenciação do *self* e do funcionamento familiar, juntamente com as demais variáveis contínuas do estudo.

3. RESULTADOS

Em relação ao nível de satisfação com o curso de graduação, 504 participantes (63%) mostram-se satisfeitos; 144 (18%) relatam estar muito satisfeitos; 128 (16%) se enquadram na categoria “pouco satisfeito”; e somente 23 universitários (2,9%) mostram-se insatisfeitos com seu curso de graduação. Grande parte dos estudantes que participaram da pesquisa (558; 69,8%) estavam envolvidos em atividades extracurriculares. Destes, 195 (24,4%) possuem trabalho remunerado, com assinatura da carteira de trabalho; 143 (17,9%) realizam estágio; 139 (17,4%) são bolsistas; 54 (6,8%) realizam alguns trabalhos informais remunerados; e 36 (4,5%) participam de atividades voluntárias, que abarcam trabalhos formais e informais não remunerados. Os 239 universitários (29,9%) restantes não realizam atividades extracurriculares.

A partir da realização de testes qui-quadrado, não foram constatadas associações estatisticamente significativas entre satisfação com o curso e as variáveis sexo ($\chi^2= 2,67$; gl=3; $p<0,44$) e faixa etária dos participantes ($\chi^2= 10,00$; gl=6; $p<0,12$). Já o teste qui-quadrado referente à comparação entre a satisfação com o curso de graduação e etapa do curso apresentou associação estatisticamente significativa ($\chi^2=15,23$; gl=6; $p<0,01$). Observou-se que os participantes que se encontravam na etapa inicial do curso, com maior frequência do que os demais, se descreveram ‘muito satisfeitos’; em contrapartida, os estudantes da etapa final do curso, com maior frequência do que os demais, declararam-se ‘insatisfeitos’.

Não houve associação estatisticamente significativa entre a participação em atividades extracurriculares e o sexo dos graduandos ($\chi^2=4,83$; gl=3; $p<0,18$). Já as variáveis etapa do curso ($\chi^2=17,12$; gl=6; $p<0,00$) e faixa etária dos participantes ($\chi^2= 21,81$; gl=6; $p<0,00$) evidenciaram associação positiva com a participação em atividades extracurriculares acadêmicas e de trabalho. Houve maior frequência de universitários envolvidos em atividades extracurriculares na etapa final do curso, se comparada à primeira etapa. O mesmo ocorreu com a faixa etária, de modo que os graduandos mais velhos (na terceira faixa etária: entre 28 e 35 anos) apresentaram maior frequência de participação em atividades extracurriculares do que os mais novos (pertencentes à primeira faixa etária: entre 18 e 23 anos). O teste qui-quadrado não apresentou associação entre a participação em atividades

extracurriculares e o nível de satisfação com o curso de graduação ($\chi^2=0,58$; gl=3; $p<0,90$).

Referente aos resultados relativos à adaptabilidade de carreira, a Tabela 3 (Adaptabilidade de carreira: médias e desvios padrão gerais e por sexo) apresenta as médias e os desvios padrão da adaptabilidade e suas dimensões, gerais e por sexo.

Tabela 3: *Adaptabilidade de carreira: médias e desvios padrão gerais e por sexo.*

	Geral		Masculino		Feminino	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Adaptabilidade (total)	91,73	14,78	91,46	14,04	91,88	15,16
Preocupação	23,13	4,62	22,74	4,6	23,34	4,63
Curiosidade	22,13	4,57	22,15	4,47	22,12	4,62
Confiança	23,01	4,41	23,22	4,16	22,91	4,53
Controle	23,45	4,46	23,34	4,23	23,51	4,57

Não foi encontrada diferença estatisticamente significativa nas médias da variável adaptabilidade de carreira total em função do sexo dos universitários ($t=-0,38$; gl=797; $p<0,70$). Também não houve diferença nas médias entre homens e mulheres nas dimensões da adaptabilidade de carreira: curiosidade ($t=0,09$; gl=797; $p<0,92$); confiança ($t=0,95$; gl=797; $p<0,33$); e controle ($t=-0,51$; gl=797; $p<0,60$); foi constatada apenas tendência das mulheres apresentarem maiores escores na dimensão preocupação, se comparadas aos homens. ($t=-1,73$; gl=797; $p<0,083$). Dessa forma, a hipótese de que não haveria diferenças significativas entre os escores de adaptabilidade de carreira entre homens e mulheres foi parcialmente confirmada.

O resultado do teste t para verificação da diferença entre as médias da variável adaptabilidade de carreira entre os alunos com e sem envolvimento em atividades extracurriculares acadêmicas/de trabalho foi estatisticamente significativo ($t=2,85$; gl=795; $p<0,00$). Estudantes envolvidos em atividades extracurriculares apresentaram maior nível de adaptabilidade de carreira total ($M=92,7$; $DP=14,2$) do que aqueles que não participam desse tipo de atividade ($M=89,4$; $DP=15,8$). O resultado também foi significativo para a diferença de médias nas seguintes dimensões da adaptabilidade de carreira: preocupação ($t=2,99$; gl=795; $p<0,00$); confiança ($t=2,22$; gl=795; $p<0,03$); e controle ($t=3,45$; gl=795; $p<0,00$), sempre com valores maiores para os alunos engajados em

atividades. Não foi observada diferença na dimensão curiosidade ($t=0,68$; $gl=795$; $p<0,49$). Com exceção da subescala curiosidade, corroborou-se a hipótese que presumia maiores escores de adaptabilidade de carreira entre os graduandos envolvidos em atividades extracurriculares.

O teste t não indicou diferenças de médias de adaptabilidade de carreira total entre os alunos que fizeram mudança de cidade para cursar a graduação ou continuaram residindo com a família de origem ($t=-0,00$; $gl=797$; $p<0,99$); o mesmo aconteceu com as dimensões da adaptabilidade: preocupação ($t=-0,28$; $gl=797$; $p<0,77$), controle ($t=-0,62$; $gl=797$; $p<0,53$), curiosidade ($t=1,31$; $gl=797$; $p<0,19$) e confiança ($t=-0,42$; $gl=797$; $p<0,66$), o que não confirmou a hipótese de que os universitários que mudaram de cidade para realizar a graduação e não residiam com suas famílias de origem no momento da pesquisa apresentariam nível mais elevado de adaptabilidade.

Por meio da análise de variância (ANOVA), observaram-se diferenças estatisticamente significativas entre as médias da variável adaptabilidade de carreira total, se comparados os grupos de alunos, de acordo com nível de satisfação com o curso de graduação [$F(3, 797)=21,37$; $p<0,00$]. Os estudantes que se consideraram muito satisfeitos ($M=97$; $DP=12,4$) ou satisfeitos ($M=92,5$; $DP=13,4$) com o curso apresentaram maiores níveis de adaptabilidade de carreira do que os poucos satisfeitos ($M=84$; $DP=17,5$) e insatisfeitos ($M=84,8$; $DP=19,7$). O resultado da ANOVA também foi estatisticamente significativo para cada uma das dimensões da adaptabilidade de carreira em relação à satisfação com o curso: preocupação [$F(3, 797)= 15,63$; $p<0,00$], controle [$F(3, 797)= 18,69$; $p<0,00$], curiosidade [$F(3, 797)= 8,85$; $p<0,00$] e confiança [$F(3, 797)= 14,45$; $p<0,00$], na mesma direção. Esse resultado indica confirmação da hipótese inicial, que supunha maiores níveis de adaptabilidade de carreira entre os estudantes que se mostraram mais satisfeitos com seu curso de graduação.

A avaliação da diferença de médias entre adaptabilidade de carreira e etapa do curso só foi estatisticamente significativa para as dimensões confiança [$F(2, 760)= 3,98$; $p<0,01$] e controle [$F(2, 760)= 3,71$; $p<0,02$]. A comparação das médias referente ao resultado geral da adaptabilidade apresentou apenas tendência dos universitários em etapas mais avançadas do curso indicarem níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira [$F(2, 760)= 2,93$; $p<0,054$]. Já em relação às subescalas preocupação [$F(2, 760)=1,30$; $p<0,27$] e curiosidade [$F(2, 760)= 1,25$; $p<0,28$], não constatou-se diferença. Os universitários em etapas mais avançadas do curso tendem a apresentar maiores níveis de controle e confiança, no que diz respeito à adaptabilidade de carreira. No entanto, a curiosidade e a

preocupação não apresentam tendência de mudança no decorrer do curso. Esse resultado comprova parcialmente a hipótese inicial do estudo, que defendia escores mais elevados de adaptabilidade nas etapas mais avançadas da graduação.

Não foram constatadas diferenças estatisticamente significativas entre as médias das variáveis adaptabilidade de carreira, de acordo com a faixa etária dos participantes, tanto para o resultado geral de adaptabilidade [$F(2, 796)=0,41$; $p<0,65$], quanto para cada uma de suas dimensões: preocupação [$F(2, 796)=0,85$; $p<0,42$], controle [$F(2, 796)=0,29$; $p<0,74$], curiosidade [$F(2, 796)=1,81$; $p<0,16$] e confiança [$F(2, 796)=0,83$; $p<0,43$]. Logo, não houve confirmação da hipótese que presumia maiores níveis de adaptabilidade entre os universitários mais velhos.

Considerando os resultados obtidos em relação à diferenciação do *self*, a Tabela 4 (Diferenciação do *self*: médias e desvios padrão gerais e por sexo) apresenta as médias e os desvios padrão da diferenciação e suas dimensões, gerais e por sexo.

Tabela 4: *Diferenciação do self: médias e desvios padrão gerais e por sexo.*

	Geral		Masculino		Feminino	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Diferenciação do <i>Self</i> (total)	162,71	30,7	170,97	30,38	158,45	30,01
Reatividade emocional	33,07	11,36	37,44	11,18	30,82	10,8
Posição do eu	43,42	9,41	45,33	8,78	42,44	9,58
Corte emocional	49,61	10,2	48,75	9,43	50,07	10,55
Fusão com os outros	36,6	9,98	39,46	10,16	35,13	9,57

O resultado do teste *t* confirmou diferenças estatisticamente significativas entre as médias da diferenciação do *self* para homens e mulheres, tanto para o escore total de diferenciação do *self* ($t=5,56$; $gl=797$; $p<0,00$), quanto para as dimensões reatividade emocional ($t=8,11$; $gl=797$; $p<0,00$), posição do eu ($t=4,27$; $gl=797$; $p<0,00$) e fusão com os outros ($t=5,93$; $gl=797$; $p<0,00$), com estudantes do sexo masculino apresentando médias maiores do que as mulheres. A única dimensão da diferenciação do *self* que não apresentou diferença entre as médias, quando comparados os sexos, foi corte emocional ($t=2,37$;

$gl=797$; $p<0,08$. Esse achado, em maior parte, não confirma a hipótese que considerava não haver diferenças significativas nos escores de diferenciação do *self* entre homens e mulheres.

A realização do teste *t* para verificar se houve diferenças entre as médias da diferenciação do *self* entre os alunos que participavam ou não em atividades extracurriculares acadêmicas e de trabalho não demonstrou resultado estatisticamente significativo para o escore total ($t=0,99$; $gl=795$; $p<0,32$), nem para cada uma das dimensões da diferenciação do *self*: reatividade emocional ($t=0,87$; $gl=795$; $p<0,38$), posição do eu ($t=0,60$; $gl=795$; $p<0,54$), fusão com os outros ($t=1,36$; $gl=795$; $p<0,17$) e corte emocional ($t=0,18$; $gl=795$; $p<0,90$). Portanto, a hipótese de que os graduandos envolvidos em atividades extracurriculares indicariam escores mais elevados de diferenciação do *self* não foi comprovada.

A partir do resultado do teste *t*, também não foram evidenciadas diferenças estatisticamente significativas entre as médias da diferenciação do *self*, quando comparados os grupos de alunos que mudaram ou não de cidade para realizar a graduação: escore total de diferenciação do *self* ($t=0,07$; $gl=797$; $p<0,94$), reatividade emocional ($t=0,43$; $gl=797$; $p<0,66$), posição do eu ($t=0,68$; $gl=797$; $p<0,49$), fusão com os outros ($t=0,26$; $gl=797$; $p<0,78$) e corte emocional ($t=-1,15$; $gl=797$; $p<0,24$). Dessa forma, contrariamente à hipótese inicial, a possibilidade de mudar de cidade ao iniciar a faculdade, e provavelmente não estar mais residindo com a família de origem, não impactou no nível de diferenciação do *self* dos universitários.

Foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre as médias das variáveis diferenciação do *self*, de acordo com a faixa etária dos participantes [$F(2, 796)= 5,35$; $p<0,00$]. O mesmo ocorreu com as seguintes dimensões da diferenciação do *self*: reatividade emocional [$F(2, 796)= 4,41$; $p<0,01$], posição do eu [$F(2, 796)= 3,21$; $p<0,04$] e fusão com os outros [$F(2, 796)= 7,71$; $p<0,00$]. Apenas a dimensão corte emocional não apresentou diferença de média em relação à faixa etária [$F(2, 796)= 2,26$; $p<0,10$]. Os estudantes universitários mais velhos apresentaram maiores níveis de diferenciação do *self* do que os mais novos, fato que vem a corroborar parcialmente uma das hipóteses deste estudo, que previa escores mais elevados de diferenciação do *self* entre os graduando com maiores faixas etárias. Essa diferença é acentuada, especialmente quando se comparam os graduandos que se encontram na primeira (18 a 23 anos) e na terceira faixa (28 a 35 anos).

O resultado do teste ANOVA não apresentou diferenças estatisticamente significativas entre as médias do escore total de diferenciação do *self* nas diferentes etapas do curso de graduação [$F(2,$

760)=0,89; $p<0,41$]. O mesmo resultado foi constatado ao verificar cada uma das dimensões da diferenciação do *self*: reatividade emocional [$F(2, 760)= 2,01$; $p<0,13$], posição do eu [$F(2, 760)=0,99$; $p<0,37$], fusão com os outros [$F(2, 760)=0,18$; $p<0,82$] e corte emocional [$F(2, 760)=0,10$; $p<0,89$]. Portanto, a hipótese que previa maiores escores de diferenciação do *self* entre estudantes que se encontravam em etapas mais avançadas do curso também não foi ratificada.

Foram confirmadas diferenças estatisticamente significativas entre as médias da diferenciação do *self* [$F(3, 797)=6,66$; $p<0,00$], bem como das dimensões reatividade emocional [$F(3, 797)= 4,82$; $p<0,02$], posição do eu [$F(3, 797)=4,99$; $p<0,02$] e corte emocional [$F(3, 797)=5,34$; $p<0,01$], em relação ao nível de satisfação com o curso. Somente a diferença de médias na dimensão fusão com os outros não foi significativa [$F(3, 797)=1,06$; $p<0,36$]. Os universitários muito satisfeitos com o curso apresentaram médias mais altas do que aqueles insatisfeitos ou pouco satisfeitos. Para maior esclarecimento, seguem as relações entre as médias e desvios padrão referentes ao nível de satisfação com o curso e a diferenciação do *self*: insatisfeitos ($M=154,65$; $DP=33,54$), pouco satisfeitos ($M=154,45$; $DP=31,49$), satisfeitos ($M=163,02$; $DP=30,42$) e muito satisfeitos ($M=170,25$; $DP=28,63$). Dessa forma, a hipótese de que maiores níveis de diferenciação do *self* estariam associados com maiores índices de satisfação com o curso foi parcialmente aceita.

No que se refere aos resultados sobre funcionamento familiar, a Figura 6 (Percentuais dos tipos de família, de acordo com o Modelo Circumplexo) ilustra os percentuais dos tipos de família, de acordo com o equilíbrio entre os níveis de flexibilidade e coesão, com base no Modelo Circumplexo.

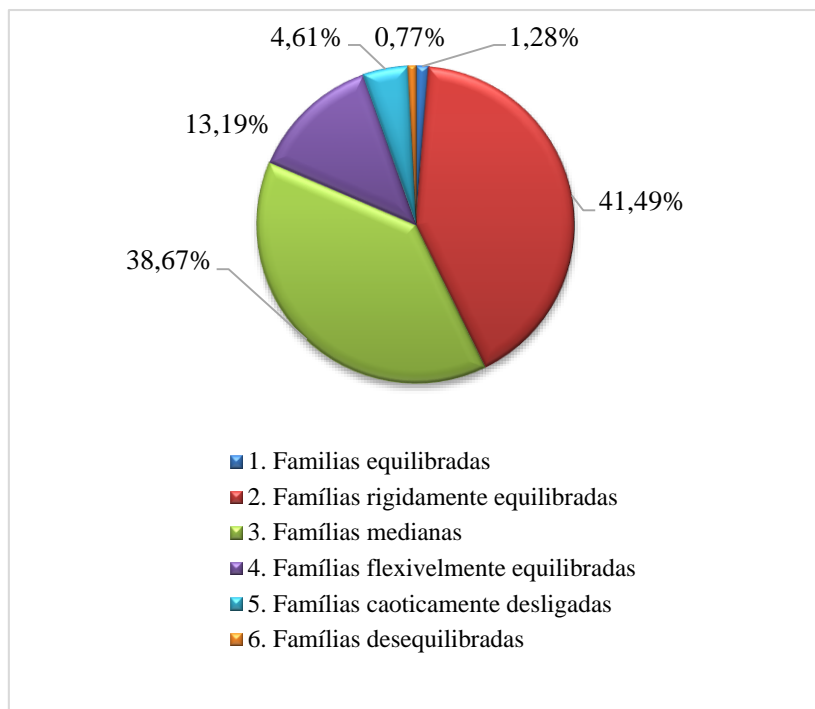


Figura 5: Percentuais dos tipos de família, de acordo com o Modelo Circumplexo

De acordo com os resultados ilustrados pela Figura 6 (Percentuais dos tipos de família, de acordo com o Modelo Circumplexo), a maioria das respostas dos participantes da pesquisa enquadraram as famílias em duas tipologias consideradas razoavelmente saudáveis: rigidamente equilibrada: 41,49% (caracterizada pelo nível alto de proximidade entre os membros e pela disposição razoável para mudanças, porém com certa rigidez); e mediana: 38,67% (denota uma integração relativamente saudável entre os membros, com equilíbrio entre todas as dimensões). Posteriormente, o tipo de família que apresentou a maior frequência foi a flexivelmente equilibrada: 13,19% (definida pela baixa coesão entre os membros, porém com alta flexibilidade). O enquadramento na tipologia caoticamente desligada correspondeu a apenas 4,61% (indica falta de proximidade emocional e dificuldade para lidar com mudanças). Já as categorias mais extremas, tanto para o lado positivo: famílias equilibradas: 1,28% (determinada pelo equilíbrio entre proximidade emocional e flexibilidade diante de mudanças); quanto para o negativo: famílias desequilibradas: 0,77% (descrita com a menos saudável, por

apresentar características de todas as dimensões negativas: rigidez, emaranhamento, baixo envolvimento emocional e pouca flexibilidade) foram as menos frequentes.

A Tabela 5 (Dimensões do funcionamento familiar: médias e desvios padrão gerais e por sexo) apresenta as médias e os desvios padrão de cada uma das dimensões do funcionamento familiar, gerais e por sexo.

Tabela 5: *Dimensões do funcionamento familiar: médias e desvios padrão gerais e por sexo*

	Geral		Masculino		Feminino	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Coesão equilibrada	25,98	5,67	25,58	5,47	26,19	5,77
Flexibilidade equilibrada	26,5	6,23	26,29	6,31	26,61	6,20
Coesão desengajada	16,94	5,63	17,47	5,49	16,67	5,69
Coesão emaranhada	16,96	4,30	16,81	4,09	17,03	4,41
Flexibilidade rígida	17,33	5,03	17,43	4,65	17,28	5,23
Flexibilidade caótica	16,67	5,75	16,51	5,57	16,75	5,84
Comunicação familiar	32,98	8,72	33,07	8,58	32,93	8,81
Satisfação familiar	32,14	8,76	32,26	8,47	32,08	8,92

A partir do teste qui-quadrado, não foi observada associação entre o tipo de família e o sexo dos participantes ($\chi^2=4,80$; $gl=5$; $p<0,44$). Referente às dimensões do funcionamento familiar, o resultado do teste t também não apresentou diferenças de médias estatisticamente significativas, se comparados os dois sexos. Seguem resultados estatísticos, para maior esclarecimento: coesão equilibrada ($t=-1,43$; $gl=797$; $p<0,15$); flexibilidade equilibrada ($t=-0,68$; $gl=797$; $p<0,49$); coesão emaranhada ($t=-0,68$; $gl=797$; $p<0,49$); flexibilidade rígida ($t=0,39$; $gl=797$; $p<0,14$); flexibilidade caótica ($t=-,57$; $gl=797$; $p<0,56$); comunicação familiar ($t=0,22$; $gl=797$; $p<0,82$); e satisfação familiar ($t=0,27$; $gl=797$; $p<0,78$). Apenas na dimensão coesão desengajada ($t=1,90$; $gl=797$; $p<0,05$), as mulheres apresentaram níveis maiores do

que os homens. De acordo com esse achado, a hipótese que previa ausência de diferenças significativas na percepção do funcionamento familiar entre os públicos masculino e feminino foi, em grande parte, corroborada.

A fim de verificar se houve associação entre o tipo de família e as variáveis faixa etária e etapa do curso, foram empregados testes qui-quadrado. O resultado não foi estatisticamente significativo entre a etapa do curso e o tipo de família ($\chi^2=11,71$; $gl=10$; $p<0,30$). Porém, foi observada tendência dos estudantes da terceira faixa etária, ou seja, mais velhos, a perceberem sua família dentro das tipologias consideradas mais saudáveis ($\chi^2=16,40$; $gl=10$; $p<0,08$).

Para averiguar possíveis diferenças entre as médias das dimensões do funcionamento familiar de acordo com a etapa do curso e a faixa etária dos participantes, foram empregadas análises de variância. A ANOVA relativa à diferença de médias do funcionamento familiar para as etapas do curso não demonstrou resultado estatisticamente significativo, para nenhuma das dimensões do funcionamento familiar: coesão equilibrada [$F(2, 760)=0,40$; $p<0,66$]; flexibilidade equilibrada [$F(2, 760)=1,97$; $p<0,34$]; coesão desengajada [$F(2, 760)=1,56$; $p<0,21$]; coesão emaranhada [$F(2, 760)=1,60$; $p<0,20$]; flexibilidade rígida [$F(2, 760)=1,45$; $p<0,23$]; e flexibilidade caótica [$F(2, 760)=0,55$; $p<0,57$]. Esse resultado permite rejeitar a hipótese que presumia níveis mais saudáveis de percepção do funcionamento familiar entre os graduandos em etapas mais avançadas do curso.

Já a ANOVA referente à comparação entre as médias do funcionamento familiar e da faixa etária evidenciou resultado estatisticamente significativo apenas para a dimensão coesão desengajada [$F(2, 796)=3,45$; $p<0,03$]. Os universitários pertencentes à terceira faixa etária apontaram maiores índices de coesão desengajada do que os outros dois grupos. Em relação às outras dimensões, obtiveram-se os seguintes resultados: coesão equilibrada [$F(2, 796)=0,93$; $p<0,39$]; flexibilidade equilibrada [$F(2, 760)=0,84$; $p<0,43$]; coesão emaranhada [$F(2, 796)=0,23$; $p<0,78$]; flexibilidade rígida [$F(2, 796)=1,43$; $p<0,24$]; flexibilidade caótica [$F(2, 796)=2,18$; $p<0,11$]; comunicação familiar [$F(2, 796)=0,20$; $p<0,81$]; e satisfação familiar [$F(2, 796)=0,46$; $p<0,63$]. Portanto, a hipótese que concebia níveis de percepção do funcionamento familiar mais saudáveis para graduandos mais velhos foi confirmada apenas em parte.

O resultado da ANOVA que comparou as médias das dimensões do funcionamento familiar de acordo com a satisfação com o curso de graduação apresentou resultado estatisticamente significativo para as

seguintes dimensões: coesão equilibrada [$F(3, 797)=3,41$; $p<0,01$]; flexibilidade equilibrada [$F(3, 797)=4,32$; $p<0,00$]; coesão desengajada [$F(3, 797)=2,56$; $p<0,05$]; e flexibilidade caótica [$F(3, 797)=3,78$; $p<0,01$]. Os universitários insatisfeitos e poucos satisfeitos com o curso de graduação indicaram índices mais elevados de coesão desengajada e flexibilidade caótica. Já os estudantes satisfeitos e muito satisfeitos apontaram maiores índices de coesão equilibrada e flexibilidade equilibrada. Não foi constatada diferença estatisticamente significativa entre as médias de satisfação com o curso, se comparadas às dimensões: coesão emaranhada [$F(3, 797)=0,57$; $p<0,63$] e flexibilidade rígida [$F(3, 797)=0,20$; $p<0,89$]. Desse modo, ao considerar o resultado estatisticamente significativo entre as duas dimensões positivas do funcionamento familiar e os níveis satisfeito e muito satisfeito com o curso, confirma-se a hipótese de que os estudantes que percebem o funcionamento familiar de forma mais positiva tendem a apresentar maior satisfação em relação à graduação. A fim de assegurar esse resultado, foi realizado um teste qui-quadrado, que constatou associação positiva entre funcionamento familiar e nível de satisfação com o curso ($\chi^2=26,54$; $gl=15$; $p<0,03$). Universitários que percebem suas famílias como equilibradas mostram-se muito satisfeitos com o curso. Os que percebem as famílias como rigidamente equilibradas, indicam estar satisfeitos. Aqueles que percebem as famílias no nível mediano, demonstram mais insatisfação ou pouca satisfação. Já os que consideram as famílias caoticamente desligadas, tendem a apresentarem maiores índices de insatisfação com a graduação.

O resultado do teste qui-quadrado não apresentou associação estatisticamente significativa entre o tipo de família e a variável mudança de cidade para cursar a graduação ($\chi^2=0,22$; $gl=5$; $p<0,99$). Já o teste t, realizado para comparar possíveis diferenças entre as médias do funcionamento familiar e a variável mudança de cidade, revelou resultado estatisticamente significativo apenas para a coesão emaranhada ($t=-2,51$; $gl=797$; $p<0,01$). Esse resultado aponta maiores níveis de coesão emaranhada entre os alunos que não mudaram de cidade para realizar a graduação. O mesmo não ocorreu para as demais dimensões do funcionamento familiar: coesão equilibrada ($t=-0,39$; $gl=797$; $p<0,69$); flexibilidade equilibrada ($t=-0,28$; $gl=797$; $p<0,78$); coesão desengajada ($t=-0,46$; $gl=797$; $p<0,64$); flexibilidade rígida ($t=-0,47$; $gl=797$; $p<0,96$); flexibilidade caótica ($t=-0,63$; $gl=797$; $p<0,95$); comunicação familiar ($t=-0,78$; $gl=797$; $p<0,43$); e satisfação familiar ($t=-0,65$; $gl=797$; $p<0,51$). É importante pontuar que, embora o resultado não tenha sido estatisticamente significativo para as outras dimensões do funcionamento

familiar, com exceção da flexibilidade equilibrada, os universitários que não mudaram de cidade apresentaram níveis mais elevados em todas as dimensões. Dessa forma, a hipótese que presumia ausência de diferenças referentes à percepção do funcionamento familiar entre os graduandos que mudaram ou não de cidade, ou seja, continuaram ou não residindo com sua família de origem, foi parcialmente confirmada.

No que diz respeito ao teste de correlação de *Pearson*, realizado para testar a hipótese principal do estudo, os resultados estão apresentados na Tabela 6: Correlações entre funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira. Porém, todas as demais correlações podem ser acessadas pelo Anexo F (Tabela de Correlações).

Tabela 6: *Correlações entre funcionamento familiar, diferenciação do self e adaptabilidade de carreira*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
(1) Tipo de Família	1	,730	,079	,133	,137	,168	,157	,825	,760	-,810	,047	-,110	-,574	,170	,172	,421**	-,083	,229*	,730
(2) Comunicação familiar		1	,166	,202*	,208*	,228*	,245*	,774	,726	-,659	,198	,038	-,432	,139	,213*	,348**	-,079	,207*	,806
(3) Preocupação			1	,534	,451	,582	,789	,128	,164	-,081	,035	,142	-,086	,035	,170	,106	-,002	,100	,171
(4) Curiosidade				1	,578	,622	,836	,172	,211*	-,079	-,019	,079	-,072	,104	,341**	,134	,101	,221*	,190
(5) Confiança					1	,586	,795	,138	,162	-,059	-,066	-,046	-,088	,295*	,492**	,162	,300*	,411**	,216*
(6) Controle						1	,851	,213*	,252*	-,118	,015	,114	-,123	,103	,305*	,156	,052	,200*	,223*
(7) Adaptabilidade de carreira total							1	,199*	,241*	-,103	-,010	,089	-,112	,162	,398**	,170	,136	,283*	,244*
(8) Coesão equilibrada								1	,732	-,762	,283	,091	-,453	,095	,168	,347**	-,166	,148	,741
(9) Flexibilidade equilibrada									1	-,592	,219	,257	-,539	,128	,215*	,300*	-,138	,168	,717
(10) Coesão desengajada										1	-,273	-,045	,513	-,087	-,073	-,400**	,162	-,135	-,641
(11) Coesão emaranhada											1	,390	,009	-,198	-,130	-,032	-,300*	-,221*	,137
(12) Flexibilidade rígida												1	-,268	-,148	-,050	-,114	-,236*	-,185	,021
(13) Flexibilidade caótica													1	-,186	-,120	-,289*	,024	-,194	-,494
(14) Reatividade emocional														1	,549	,301	,689	,863	,193
(15) Posição do eu															1	,205	,525	,749	,227*
(16) Corte emocional																1	,193	,569	,368**

(17) Fusão com outros	1	,805	-,020
(18) Diferenciação do <i>self</i> total		1	,257*
(19) Satisfação familiar			1

* Correlações entre 0,20 e 0,30

** Correlações acima de 0,30

Como pode ser observado na Tabela 6 (Correlações entre funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira), a dimensão da diferenciação do *self* que mais fortemente se correlacionou com o escore total de adaptabilidade foi a posição do eu ($r=0,39$). A dimensão posição do eu também evidenciou correlação com as seguintes dimensões da adaptabilidade de carreira: confiança ($r=0,49$), curiosidade ($r=0,34$) e controle ($r=0,30$). Além disso, as dimensões fusão com os outros ($r=0,30$) e reatividade emocional ($r=0,29$) se correlacionaram com a confiança. A curiosidade ($r=0,22$) e o controle ($r=0,20$) tiveram correlações baixas com o índice total de diferenciação do *self*, e a confiança se destacou como a dimensão que obteve correlação moderada ($r=0,41$). A única dimensão da adaptabilidade de carreira que apresentou correlação muito baixa com o escore total de diferenciação do *self* foi a preocupação ($r=0,10$). Esses dados validam parcialmente uma das premissas referentes à hipótese central deste estudo, que concebia correlação positiva entre diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira.

A maior correlação, negativa, observada entre o tipo de família e as dimensões da diferenciação do *self* foi com o corte emocional ($r=-0,42$). Esses dados sugerem que os universitários com níveis mais altos de diferenciação, e principalmente, corte emocional, tendem a perceber suas famílias como mais saudáveis.

A coesão emaranhada também correlacionou-se negativamente com a dimensão fusão com os outros ($r=-0,30$). As dimensões positivas do funcionamento familiar correlacionaram-se positivamente com o corte emocional: coesão equilibrada ($r=0,34$) e flexibilidade equilibrada ($r=0,30$). Identificou-se, ainda, correlação negativa entre coesão desengajada e corte emocional ($r=-0,40$). Observou-se correlação da comunicação familiar com a dimensão corte emocional ($r=0,34$) da diferenciação do *self*. A satisfação familiar também se correlacionou positivamente com o corte emocional ($r=0,36$). Esses resultados permitem ratificar a hipótese que previa níveis mais elevados de satisfação e comunicação familiar, bem como equilíbrio entre as dimensões coesão e flexibilidade, entre os universitários com escores mais elevados de diferenciação do *self*.

Não foram observadas correlações estatisticamente significativas entre adaptabilidade de carreira e tipo de família. As dimensões do funcionamento familiar que apresentaram correlação com o escore total da adaptabilidade de carreira foram a flexibilidade equilibrada ($r=0,24$) e, embora com índice mais baixo, a coesão equilibrada ($r=0,19$). A flexibilidade equilibrada também se correlacionou positivamente com as

dimensões controle ($r=0,25$) e curiosidade ($r=0,21$). Já a coesão equilibrada obteve correlação positiva apenas com o controle ($r=0,21$). A comunicação e a satisfação familiares obtiveram o mesmo nível de correlação com o escore total de adaptabilidade ($r=0,24$) e com o controle ($r=0,22$). Também obtiveram resultados parecidos referentes à correlação com a dimensão confiança: comunicação familiar ($r=0,20$) e satisfação familiar ($r=0,21$). Observou-se, também, correlação positiva entre comunicação familiar e curiosidade ($r=0,20$). No entanto, esses escores são apenas moderados.

Ao sintetizar os resultados encontrados pela pesquisa, em comparação com as hipóteses iniciais, constata-se que:

As seguintes hipóteses foram parcialmente confirmadas:

1. Níveis equilibrados de coesão e flexibilidade familiares, bem como índices maiores de satisfação e comunicação familiares, estão associados positivamente com níveis mais elevados de diferenciação do *self* e de adaptabilidade de carreira;

2. Quanto maior a faixa etária e mais avançada a etapa do curso, mais elevados são o nível de diferenciação do *self*, a adaptabilidade de carreira, a comunicação e a satisfação familiares, e mais saudável é a percepção do funcionamento familiar;

3. Estudantes universitários envolvidos em atividades extracurriculares apresentam maiores níveis de diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira;

5. Não há diferenças significativas entre homens e mulheres, no que diz respeito aos níveis de diferenciação do *self*, adaptabilidade de carreira e percepção do funcionamento familiar.

A seguinte hipótese foi rejeitada:

4. Estudantes universitários que mudaram de cidade para realizar a graduação e, portanto, não residem com a família de origem, apresentam níveis mais elevados de diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira, porém não demonstram diferenças em relação à percepção do funcionamento familiar.

As seguintes hipóteses foram confirmadas:

6. Níveis mais elevados de diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira relacionam-se positivamente com maiores índices de satisfação com o curso;

7. Níveis equilibrados de coesão e flexibilidade familiares, bem como índices maiores de satisfação e comunicação familiar, associam-se positivamente com maiores índices de satisfação com o curso.

4. DISCUSSÃO

O principal objetivo deste estudo foi analisar as possíveis relações entre a percepção do funcionamento familiar, o nível de diferenciação do *self* e a adaptabilidade de carreira, durante o período universitário. Entre os principais resultados, constatou-se que graduandos com níveis mais elevados de diferenciação do *self* tendem a se mostrar mais adaptáveis à carreira e enquadraram-se nas tipologias mais saudáveis de funcionamento familiar. Já no que diz respeito à relação entre funcionamento familiar e adaptabilidade, embora não tenha sido observada influência expressiva das tipologias de família, as dimensões positivas do funcionamento familiar foram mais frequentes entre os universitários com níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira. Esses resultados permitem, pelo menos parcialmente, legitimar a principal hipótese (1) defendida por esta pesquisa.

Embora não tenham sido identificadas outras investigações que abordassem especificamente a relação entre os construtos diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira, os dados revelados por este estudo vão ao encontro de alguns achados da literatura científica. A diferenciação do *self* já foi associada positivamente, por exemplo, com decisão profissional (Johnson et al., 2014; Kinnier et al., 1990; Larson & Wilson, 1998), capacidade de enfrentamento adaptativo em situações de estresse (Murdock & Gore, 2004) e formação da identidade profissional (Johnson et al., 2014). A adaptabilidade, por sua vez, obteve correlações positivas com diversas variáveis que tratam de aspectos ligados à regulação emocional, como autorregulação (Creed et al., 2009; Merino-Tejedor et al., 2016), senso de controle (Duffy, 2010) e resiliência (Buyukgoze-Kavas, 2016); e negativas com neuroticismo (Bardagi & Albanaes, 2015; Li et al., 2015). Cabe ainda destacar os achados de Skowron et al. (2004), que identificaram o processo satisfatório de diferenciação do *self* como um importante recurso para lidar com estresse gerado pelas demandas da universidade, influenciando positivamente o processo de adaptação dos estudantes.

A relação entre diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira foi identificada com maior ênfase para a dimensão posição do eu, o que nos remete a pensar que os sujeitos com habilidade para manter suas crenças e convicções, mesmo em situações controversas, são mais inclinados a se preparar para os desafios de carreira (controle), explorar possibilidades profissionais (curiosidade) e colocá-las em prática (confiança). Ao analisar a ausência de correlação estatisticamente

significativa da dimensão preocupação, aliada ao destaque da confiança correlacionada com todas as dimensões da diferenciação do *self*, supõe-se que sujeitos mais diferenciados estão mais propensos para ações profissionais práticas, de modo que o aspecto mais subjetivo, orientado para o planejamento, que é inerente à preocupação, pode ter sido superado em fases anteriores da carreira. Essa interpretação apoia-se na caracterização dos estágios de desenvolvimento de carreira preconizados pela Teoria Desenvolvimentista de Super (1957). Segundo o autor, na adolescência e início da vida adulta, prevalecem as ideias mais hipotéticas e idealizadas sobre o mundo profissional. Já no decorrer da adultez jovem, a tendência é a experimentação, o desempenho de papéis e a conversão das preferências em implementações práticas das escolhas.

Ao analisar as relações encontradas entre o funcionamento familiar e o nível de diferenciação do *self* dos participantes, constatou-se que sujeitos com maiores níveis de diferenciação tendem a perceber a comunicação com a família de forma positiva, além de demonstrarem maior satisfação com a relação familiar, conforme dados anteriormente coletados por Kim et al. (2014). Além disso, os universitários mais diferenciados também perceberam suas famílias dentro das tipologias consideradas mais saudáveis, em consonância com resultados de outras investigações (Chung & Gale, 2008; Kim, 2004; Kim et al., 2015; Lee & Cha, 2000; Lee & Lee, 1997; Oh, 2004). Essa associação foi mais expressiva com as dimensões corte emocional e posição do eu, sugerindo-se que o posicionamento e estabelecimento de limites claros entre os subsistemas familiares tende a facilitar o processo de diferenciação. Soma-se a isso a correlação entre as duas dimensões positivas do funcionamento familiar (coesão equilibrada e flexibilidade equilibrada) com o corte emocional, corroborando-se a ideia de que certo distanciamento emocional em relação à família pode ser considerado saudável durante a adultez jovem. Essa constatação é reforçada, ainda, pela correlação negativa entre a coesão emaranhada e o escore total da diferenciação do *self*. Esses dados parecem confirmar as suposições de Minuchin (1982) e Bowen (1978), de modo que quando as fronteiras entre os subsistemas familiares são difusas, ou seja, sem limites claros de papéis e hierarquias entre os membros, as famílias tendem ao envolvimento excessivo, apresentando dificuldade para lidar com as crises geradas pelas transições do ciclo vital e prejudicando o processo de diferenciação do jovem adulto. Um ponto importante a ser destacado é que o corte emocional, em grau muito elevado, pode indicar tendência ao rompimento das relações. Esse fato nos remete a pensar que há uma linha limítrofe entre o processo saudável de diferenciação e a impossibilidade

do jovem adulto para lidar o envolvimento excessivo da família, a ponto de evitar o contato.

Considerando-se os achados referentes às relações entre funcionamento familiar e adaptabilidade de carreira, verificou-se que a percepção positiva da coesão equilibrada, da flexibilidade equilibrada, da comunicação e da satisfação familiares relacionaram-se com níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira. Dessa forma, é provável que a percepção saudável do funcionamento familiar propicie maior possibilidade de desenvolvimento de adaptabilidade por parte dos universitários, especialmente quando se trata da aquisição de competências para controlar melhor os desafios profissionais, como responsabilidade, esforço, autodisciplina e persistência (controle). Assim como ocorreu com a diferenciação do *self*, a dimensão “preocupação”, da adaptabilidade, não apresentou correlação estatisticamente significativa com as subescalas do funcionamento familiar. Levando-se em consideração o momento do ciclo de vida que caracteriza o período universitário, enfatiza-se a suposição de que os graduandos possivelmente já tenham ultrapassado questões de preocupação, típicas da adolescência e da primeira escolha profissional, como, por exemplo, a tomada de decisão em relação ao curso de graduação. Ao analisar esses resultados, ressalta-se que não foram localizadas outras pesquisas abordando a adaptabilidade de carreira associada especificamente ao construto funcionamento familiar. Porém, apesar das baixas correlações encontradas neste estudo entre o tipo de família e a adaptabilidade de carreira, os dados citados, correspondentes às dimensões do funcionamento familiar, são condizentes com resultados de pesquisas com base no Modelo Circumplexo, que identificaram relação entre coesão e flexibilidade equilibradas com formação da identidade profissional (Hargrove et al., 2002) e maturidade de carreira (Lee & Yi, 2010). Consideram-se, ainda as constatações recentes de correlações positivas entre apoio parental e adaptabilidade (Guan et al., 2015; Guan et al., 2016; Han & Rojewski, 2015; Shulman et al., 2014).

Compatível com os dados encontrados por Creed et al. (2009) e em contraponto ao resultado da pesquisa de Navaitienė (2014), níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira não demonstraram relação com faixas etárias mais avançadas. Porém, se considerarmos o avanço nas etapas do curso de graduação, observou-se que estudantes das últimas fases apresentaram maiores níveis de adaptabilidade, e principalmente de controle e confiança. Porém, não houve alteração significativa da curiosidade, possivelmente devido à transição de interesses preconizadas por Super (1957), de modo que nas fases finais do curso, os universitários

provavelmente estejam transitando do estágio de exploração para o estabelecimento, concentrando-se em permanecer com as escolhas feitas até então, ao invés de focar em ações exploratórias. A partir desses dados, é possível refletir acerca dos aspectos que influenciam o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira. Percebe-se que não necessariamente a idade cronológica, mas provavelmente questões contextuais e socioculturais impactam mais expressivamente no desenvolvimento da adaptabilidade. Os resultados divergentes obtidos pelas investigações confirmam a premissa de Super et al. (1988), de que o sujeito tende a se tornar mais adaptável à carreira a partir do desenvolvimento de sua personalidade e de suas experiências de vida, de modo que nem sempre a faixa etária é determinante nesse processo. Dessa forma, além as questões familiares, um forte indicativo do fortalecimento da adaptabilidade de carreira parece ser o envolvimento em atividades extracurriculares. Essa constatação, observada também neste estudo, já foi relatada por outros autores, que associaram positivamente a adaptabilidade durante o período universitário às experiências de estágio (Silva, 2010; Silva & Teixeira, 2013; Silva & Gamboa, 2014), às funções de liderança estudantil (Tian & Fan, 2014), às experiências de trabalho (Monteiro & Almeida, 2015; Saldanha, 2013) e ao engajamento profissional (Nilforooshan & Salimi, 2016).

No que diz respeito às diferenças de sexo relativas à adaptabilidade de carreira, o resultado obtido por esta pesquisa converge com outros estudos, confirmando que o sexo não representa um fator de impacto sobre o desenvolvimento da adaptabilidade (Bardagi & Albanaes, 2015; Buyukgoze-Kavas, 2016; Teixeira et al., 2011). Quando se trata especificamente das dimensões da adaptabilidade de carreira, um dado interessante apurado por esta investigação e condizente com os achados de Teixeira et al. (2011) apontou maiores níveis de preocupação entre as mulheres. O estudo de Silveira (2013), por sua vez, indicou maiores níveis masculinos de confiança ou controle. Consideram-se, também, resultados de pesquisas internacionais que encontraram escores mais elevados de adaptabilidade entre as mulheres (Coetzee & Harry, 2015; Han & Rojewski, 2015; Harry & Coetzee, 2013). As divergências entre esses achados apontam para a necessidade de novos estudos, que auxiliem a compreender melhor as relações entre sexo e adaptabilidade.

Já em relação à diferenciação do *self*, os homens apresentaram índices mais elevados, em consonância com o resultado obtido por Johnson et al. (2001). Porém, referente à relação entre o sexo e as subescalas da diferenciação, os últimos autores citados encontraram maiores níveis de corte emocional e posição do eu entre os homens, e escores mais elevados

de fusão com os outros e reatividade emocional entre a amostra feminina. Já a partir do estudo de Skowron et al. (2004), não houve diferenças significativas entre os sexos. Desse modo, não há resultado conclusivo também quando se trata estritamente da relação entre sexo e diferenciação do *self*. No entanto, ao considerar a relação entre sexo e funcionamento familiar, o apontamento de maiores índices de coesão desengajada pelas mulheres pode indicar menor dependência e certo distanciamento do público universitário feminino em relação à família de origem.

Propondo-se uma integração entre os dados referentes à relação do sexo dos participantes com as principais variáveis de interesse deste estudo, o fato das mulheres serem menos diferenciadas do que os homens e, ao mesmo tempo, perceberem mais o seu padrão familiar como distante, pode denunciar um conflito maior para o público feminino frente aos desafios que perpassam a carreira. Enfatizando-se os aspectos culturais que permeiam as questões de gênero, Lassance e Magalhães (1997) assinalam que, embora grande parte das mulheres descreva o processo de desenvolvimento de carreira como natural, fatores de ordem profissional ainda ocupam um lugar secundário no processo de formação do autoconceito feminino. Já os homens, de acordo com as mesmas autoras, tendem a ser educados para assumir um papel fortemente associado ao desempenho no trabalho, à produtividade e ao sucesso profissional. Portanto, talvez essa inclinação cultural para uma entrada mais enérgica dos homens no mundo do trabalho imponha a esse público a demanda por diferenciar-se da família de forma mais rápida do que as mulheres. Ressalta-se que embora as diferenças de gênero tenham, progressivamente, diminuído na realidade brasileira, as jovens adultas ainda tendem a assumir uma pluralidade de identidades, pois muitas vezes são socialmente mais exigidas do que os homens no que concerne à escolha de um parceiro, além da questão da maternidade, concomitantemente à trajetória profissional. O estudo de Bardagi et al. (2003) reforça essa suposição, ao revelar que as universitárias mostram-se mais suscetíveis a eventos externos fora de seu controle, como as demandas do mercado de trabalho e as condições do curso universitário. Por outro lado, costumam discriminar melhor as dificuldades da realidade da carreira, quando comparadas aos universitários homens. Nesse sentido, aceita-se o pressuposto levantado por Teixeira et al. (2011), de que o índice elevado de preocupação com a carreira apresentado pelas mulheres universitárias pode estar relacionado a duas questões: a uma atitude cuidadosa no gerenciamento da carreira, no sentido de antecipar e planejar mais a sua trajetória profissional em comparação com os

graduandos homens; e /ou a uma percepção com um número maior de barreiras que demandam estratégias de enfrentamento.

O nível de diferenciação do *self* também foi mais elevado em estudantes mais velhos, sendo esse resultado compatível com dados encontrados em outras investigações (Kim et al., 2014; Kinnier et al., 1990). Por outro lado, verificou-se que universitários em etapas mais avançadas do curso não se mostraram mais diferenciados, se comparados àqueles em etapas iniciais ou intermediárias, contrariamente ao que havia sido observado por Kinnier et al. (1990). Além disso, apesar do envolvimento mais significativo em atividades extracurriculares não se associar diretamente com maiores níveis de diferenciação do *self*, houve maior frequência de graduandos nas últimas etapas do curso e também mais velhos que participam de atividades fora da sala de aula. Dessa forma, não é viável concluir que o envolvimento em atividades extracurriculares não apresenta nenhuma influência sob a diferenciação do *self*. No entanto, diferentemente do que ocorre com a adaptabilidade de carreira, presume-se que o processo de diferenciação seja impactado de forma mais expressiva pela idade cronológica. Parte-se da premissa de que a aquisição da diferenciação em relação à família é um elemento constituinte do próprio desenvolvimento psicossocial, que, por sua vez, é atravessado por grandes transformações biológicas e cognitivas inerentes à faixa etária da fase da adultez jovem (Erikson, 1976). Ressalta-se que todas as mudanças demandadas por essa etapa do ciclo de vida, como a vivência de intimidade e autonomia, por exemplo, tendem a tornar o processo de diferenciação do *self* mais consolidado a partir da transição da adolescência para a vida adulta (Bowen, 1978).

O avanço da etapa do curso de graduação não impactou na percepção do funcionamento familiar. Porém, os universitários mais velhos, pertencentes à terceira faixa etária (entre 28 e 35 anos), demonstraram uma percepção mais saudável do funcionamento familiar, além de níveis mais elevados de coesão desengajada, ou seja, menor envolvimento emocional em relação à família. Esses dados, aliados ao fato de que sujeitos mais velhos tendem a ser mais diferenciados, nos remete a inferir que a aquisição da maturidade influencia na forma como os sujeitos percebem as suas relações familiares. Na fase da adultez jovem, é esperado que pais e filhos iniciem um processo de remodelação das relações (Cervený & Berthoud, 2002), tornando-as gradativamente menos hierárquicas (Aylmer, 1995). O período universitário, portanto, acarreta na ação conjunta entre a busca de independência por parte dos jovens adultos e a necessidade de diminuição do controle por parte da família. A análise desses resultados, conjuntamente a outros

apontamentos propiciados por este estudo, possibilita conjecturar que o apoio dos pais é fundamental durante o período universitário, porém parece que a interferência e o envolvimento excessivos prejudicam a funcionalidade do sistema familiar, especialmente nesse momento do ciclo vital. Ampliando-se essa reflexão para os aspectos ligados ao desenvolvimento de carreira dos universitários, citam-se os achados de Guan et al. (2015), indicando que o alto nível de apoio dos pais aliado ao baixo nível de imposições tende a facilitar o processo de exploração vocacional e estimular a aquisição de adaptabilidade de carreira.

Tendo em vista a discussão atual sobre as repercussões da permanência de jovens adultos no lar da família de origem, um dos objetivos desta pesquisa foi verificar se há diferenças significativas na percepção do funcionamento familiar, nos níveis de diferenciação do *self* e nos níveis de adaptabilidade de carreira entre aqueles estudantes que continuaram residindo com a família de origem após a entrada na universidade e aqueles que mudaram de cidade para iniciar a graduação. Esse objetivo contribuiu para avaliar se o fenômeno do “ninho cheio” ou “geração-canguru” estaria relacionado às principais variáveis abordadas pelo estudo. Os resultados obtidos não foram compatíveis com a hipótese inicial (4), que presumia que os universitários que mudaram de cidade para realizar a graduação e, portanto, não residiam com a família de origem, apresentariam níveis mais elevados de diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira, porém não demonstrariam diferenças em relação à percepção do funcionamento familiar. Os estudantes que continuaram residindo com sua família de origem durante o período universitário e aqueles que mudaram de cidade e moravam sozinhos, com outros colegas ou já eram casados não apresentaram diferenças estatisticamente significativas em relação à diferenciação do *self* e à adaptabilidade de carreira. Quanto se consideram as questões de cunho profissional, embora não tenham sido encontradas pesquisas que abordassem a relação entre o construto adaptabilidade de carreira e a separação psicológica em relação à família, alguns estudos parecem ser consoantes com a constatação da ausência de correlação entre separação psicológica e aspectos do desenvolvimento de carreira (Blustein et al., 1991; Lee & Hughey, 2001; Thomason & Winer, 1994). No entanto, no que diz respeito à percepção do funcionamento familiar, o nível superior de coesão emaranhada apontada pelos graduandos que continuaram residindo com a família após iniciar a graduação pode ser uma evidência de maior dependência emocional e possíveis conflitos de lealdade entre esse grupo. Mais uma vez, esse resultado nos remete a pensar que o emaranhamento familiar pode se tornar um problema, nos casos em que

contribui para a manutenção da dependência do jovem adulto, adiando tarefas desenvolvimentais características da adultez jovem, afim de manter o equilíbrio do sistema (Henriques et al., 2006; Vieira & Rava, 2012), e, nesse sentido, causar consequências deletérias ao desenvolvimento de carreira.

Portanto, parece que o fato de continuar ou não residindo com os pais não impacta, necessariamente, num processo mais satisfatório de diferenciação do *self*. Esse fato se deve, provavelmente, à necessidade de distinguir separação física de emocional, já que nem sempre o fato de sair de casa torna o jovem adulto independente emocionalmente. Por vezes, inclusive, a escolha por sair da casa dos pais reflete justamente um padrão de funcionamento com alto grau de desligamento, que tende a ocasionar uma relação de pseudo-independência do jovem adulto (Bowen, 1978). Parte-se do pressuposto de que o período de entrada na universidade, bem como a possível saída da casa dos pais que acompanha esse processo em alguns casos, caracteriza-se como um período de transição do ciclo de vida, que geralmente é acompanhado por ansiedade e estresse entre os membros (Carter & McGoldrick, 1995). As famílias, nesses momentos de crise, tendem a ativar de forma mais enfática os mecanismos peculiares a cada padrão de funcionamento familiar, independentemente de haver separação física. Desse modo, aquelas famílias que já apresentavam certa rigidez, emaranhamento ou desligamento entre as fronteiras tendem a intensificar esses padrões; enquanto aquelas que já vinham vivenciando relações mais equilibradas mostram-se propensas a impulsionar a diferenciação do jovem adulto, sem deixar de fornecer o aporte emocional necessário. Além disso, é fundamental ponderar a permanência de jovens adultos no lar parental a partir de uma perspectiva histórica e socioeconômica, já que as dificuldades crescentes do mercado de trabalho têm sido percebidas como fatores que colaboram para o prolongamento da dependência financeira dos filhos (Kublikowski & Rodrigues, 2016; Silveira & Wagner, 2006; Basso, 2008). Consoante com essa discussão, cabe destacar a prevalência de participantes deste estudo que continuaram residindo com a família após a entrada na universidade. É possível que esse resultado tenha alguma ligação com o fenômeno da “adultez emergente” (Arnett, 2006) ou do “prolongamento da adolescência” (Erikson, 1976), que concebem o adiamento de algumas tarefas consideradas, até então, típicas da adultez jovem, como, por exemplo, o adiamento do casamento e da entrada no mundo do trabalho.

Os resultados referentes ao nível de satisfação com o curso de graduação foram bastante significativos, tendo em vista que os universitários mais diferenciados, com maior nível de adaptabilidade de

carreira e que percebiam suas famílias com o funcionamento mais saudável foram os que se mostraram mais satisfeitos com o curso. No que se refere ao funcionamento familiar, percebeu-se que a insatisfação com o curso foi mais presente nas famílias com maior desligamento emocional e menor nível de flexibilidade para lidar com mudanças. Não foram encontrados outras investigações que abordassem especificamente as relações entre nível de satisfação com o curso, diferenciação do *self* e/ou funcionamento familiar. Contudo, quando se considera a adaptabilidade de carreira, algumas investigações já associaram o construto a diversas facetas da satisfação, durante o período universitário. Destacam-se as correlações positivas da adaptabilidade com satisfação com a vida (Bardagi & Hutz, 2010; Buyukgoze-Kavas et al., 2015; Teixeira et al., 2011); satisfação com a carreira (Tolentino et al., 2013); e satisfação acadêmica (Duffy et al., 2015).

Ressalta-se o fato dos estudantes de etapas mais avançadas da graduação, em concordância com outras pesquisas brasileiras (Melo & Borges, 2007; Ogushi & Bardagi, 2015; Oliveira & Dela Coleta, 2008; Silva et al., 2013; Teixeira & Gomes, 2004), pontuarem menores índices de satisfação com o curso. Algumas reflexões já foram levantadas, no que diz respeito aos prováveis motivos que explicam esses resultados, sendo consensual entre os autores que o período final do curso superior é acometido por sentimentos de preocupação, ligados principalmente a possíveis dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Além disso, as etapas finais da graduação apresentam características bastante distintas do período inicial. Enquanto a entrada na universidade geralmente é acompanhada pela exaltação diante da conquista do vestibular e das expectativas frente à vivência universitária, a partir das fases intermediárias, os estudantes podem vir a se decepcionar com a instituição, com os professores e até mesmo com o curso, questionando-se a respeito de sua escolha (Ogushi & Bardagi, 2015). Soma-se a isso a dificuldade de alguns universitários para enfrentar as responsabilidades impostas pela universidade, que pode acarretar em angústia e diminuição da tolerância, impactando, dessa forma, na satisfação com o curso (Bardagi & Albanaes, 2015; Ogushi & Bardagi, 2015; Santos & Almeida, 2002). Contribuindo com essa discussão, é viável questionar, também, até que ponto a insatisfação presente nas etapas finais do curso pode estar ligada à qualidade insuficiente da escolha profissional inicial, comumente realizada durante a adolescência. Alinhando-se esses achados à correlação positiva entre satisfação com a graduação tanto com funcionamento familiar quanto com diferenciação do *self*, suspeita-se que a insatisfação em fases mais avançadas por parte dos graduandos possa

refletir o baixo nível de proximidade e flexibilidade entre os membros, e consequentemente, o fraco apoio parental, talvez já presentes anteriormente à entrada na universidade, quando ocorreu a primeira tomada de decisão profissional.

Apesar de não serem identificadas relações entre a satisfação com o curso e o envolvimento em atividades extracurriculares no presente estudo, algumas pesquisas brasileiras têm confirmado essa associação (Bardagi et al., 2003; Bardagi et al., 2006; Bardagi & Hutz, 2010; Teixeira & Gomes, 2004). Segundo os autores, a participação em atividades extraclasse favorece o processo de exploração profissional e o autoconhecimento, fortalecendo a identificação com o curso e, supostamente, melhorando o nível de satisfação com a escolha realizada.

Ao considerar a diversidade das pesquisas empíricas utilizadas como base para a construção deste estudo, não se pode deixar de mencionar que as relações encontradas entre os construtos investigados são demarcadas por determinados padrões socioculturais. As características individualistas da sociedade ocidental tendem a valorizar a diferenciação do *self*, bem como questões relativas ao desenvolvimento profissional do jovem adulto (Gushue & Constantine, 2003; Ho, 1993; Singly, 2007; Triandis, 1989). Como exemplos, citam-se pesquisas que identificaram maiores níveis de diferenciação (Chung & Gale, 2008; Kim et al., 2015) e adaptabilidade (Shin & Lee, 2016) em estudantes ocidentais, quando comparados aos orientais. Alguns autores brasileiros assinalam, ainda, a ambivalência do processo de transição da adolescência para a vida adulta no cenário nacional, à medida que é perpassado pela coexistência entre valores hierarquizantes e individualistas (Borges et al., 2014; Borges & Magalhães, 2009; Gonçalves & Coutinho, 2008; Souza & McCarthy, 2010; Vieira & Rava, 2010). Portanto, todas essas particularidades precisam ser ponderadas quando se reflete acerca do significado de um funcionamento familiar saudável, e de suas implicações para a diferenciação do *self* e o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um dos grandes desafios deste estudo foi realizar uma análise integrada dos dados coletados, diante da complexidade que envolve os fenômenos em questão, tanto no que diz respeito aos aspectos familiares, quando de desenvolvimento de carreira. Os resultados encontrados nos permitem consolidar as premissas da Teoria Estrutural (Minuchin, 1982) e da Teoria Geral dos Sistemas (Bowen, 1978), referentes ao impacto do funcionamento familiar no processo de diferenciação do jovem adulto. Ao realizar uma análise sistêmica das informações obtidas, constata-se que famílias com alto nível de coesão emaranhada, ou seja, que apresentam fronteiras muito difusas, confusão entre papéis e excesso de envolvimento emocional, parecem ser as menos favoráveis ao desenvolvimento da diferenciação do *self* entre os universitários. Embora se considere relevante a realização de novos estudos que explorem tanto a relação entre funcionamento familiar quanto diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira, uma interpretação recursiva dos principais elementos revelados por esta pesquisa evidencia relações pertinentes entre as três variáveis. Independentemente de residirem ou não com suas famílias, os jovens adultos que conseguem estabelecer limites familiares saudáveis e se posicionar diante dos desafios da vida universitária tendem a se adaptar a essa etapa da carreira com maior facilidade. Outro ponto que merece destaque refere-se à comunicação familiar e à satisfação em relação à interação com a família como importantes recursos para o desenvolvimento de adaptabilidade durante o período universitário.

Dentre os resultados mais substanciais desta pesquisa, destacam-se as diferenças encontradas entre os possíveis fatores que contribuem de forma mais expressiva para o desenvolvimento da diferenciação do *self* e da adaptabilidade de carreira. A análise das relações entre as variáveis sugere que o processo de diferenciação recebe um impacto maior de fatores próprios ao desenvolvimento cognitivo e psicossocial, enquanto a aquisição da adaptabilidade de carreira parece ser mais impulsionada por aspectos contextuais. Por outro lado, além das questões de funcionamento familiar, as condições socioculturais repercutem no desenvolvimento de ambos os fenômenos. Evidentemente, esses achados configuram-se como uma reflexão para orientar futuras pesquisas, e não como uma conclusão, tendo em vista a ausência de outras investigações que exploraram especificamente as conexões propostas neste estudo.

Os resultados relativos à possibilidade de mudança de cidade para realizar a graduação e ao nível de satisfação com o curso também

revelaram informações interessantes. Esperava-se que os desafios inerentes ao período universitários seriam acentuados pela mudança de cidade e consequente afastamento da família de origem, funcionando como estímulos para a progressão da diferenciação e aprimoramento da adaptabilidade de carreira. Essa hipótese não obteve confirmação, necessitando, portanto, de maior investigação. Já no que se refere ao nível de satisfação com o curso, parece haver uma relação consistente entre a percepção saudável do funcionamento da família; a aquisição de autonomia, maturidade e independência emocional; e o processo de adaptação exigido pela vivência universitária, com a satisfação dos graduandos em relação ao seu curso.

No que diz respeito às informações sobre o sexo dos participantes, constatarem-se algumas inconsistências, ao comparar os resultados desta pesquisa com outras realizadas anteriormente. O que pode ser considerado relevante refere-se à inexistência de diferenças expressivas no nível de adaptabilidade de carreira entre universitários e universitárias, com exceção da maior preocupação com o desenvolvimento de carreira, atrelada à percepção de certo desligamento emocional da família por parte das mulheres. Parecem consistentes, também, comparando-se a outras investigações, os resultados que indicam maiores níveis de diferenciação entre universitários mais velhos. Além disso, o fato dos participantes do sexo masculino mostrarem-se mais diferenciados pode representar um reflexo tanto de aspectos cognitivos quanto culturais, recomendando-se, nesse sentido, a ampliação da produção científica, a fim de aprofundar essa análise.

É fundamental que a leitura dos resultados obtidos por meio deste estudo seja realizada com cautela, de modo a não generalizá-la para todo o público universitário brasileiro, sendo o Brasil caracterizado por disparidades de ordem econômica, social e cultural. A grande maioria dos estudantes que participaram da pesquisa são naturais da região sul do Brasil, seguida por uma pequena porcentagem da região sudeste e uma parcela ainda menos representativa das demais regiões. Assim como ocorre com grande parte do conhecimento científico produzido nacionalmente, é provável que os resultados provenientes desta pesquisa representem a realidade de famílias de classe média ou alta, tendo em vista que a região sul costuma apresentar os maiores índices socioeconômicos do País. Considera-se, ainda, as singularidades culturais presentes nessa região, que eventualmente, influenciam na forma como os universitários apreendem o significado e os valores atribuídos à família e à carreira. Portanto, a amostra retrata peculiaridades regionais, que, embora não exploradas nesta pesquisa, precisam ser demarcadas.

As implicações deste estudo para a prática contemplam questões referentes à atuação de psicólogos tanto na área clínica (individual e familiar) quanto de aconselhamento de carreira. A interface entre família e carreira já é bastante fundamentada pela literatura no campo da orientação profissional, embora com pouca representatividade das variáveis familiares sistêmicas. Dessa forma, uma das constatações cruciais deste estudo refere-se à importância do equilíbrio entre o envolvimento familiar e o estímulo da família para o processo satisfatório de diferenciação do *self*, que, por sua vez, tende a repercutir de forma positiva no desenvolvimento da adaptabilidade de carreira. A Perspectiva Familiar Sistêmica pode representar, portanto, um subsídio relevante nas intervenções de aconselhamento de carreira com estudantes de graduação, tendo em vista o impacto do funcionamento familiar em momentos de transição do ciclo vital, como é o caso do período acadêmico. Da mesma forma, a prática clínica com jovens adultos, seja individual ou familiar, requer maior notoriedade das questões relativas ao desenvolvimento de carreira, tendo em vista que esse momento do ciclo de vida sofre uma influência recíproca de elementos individuais, familiares e profissionais. A evidência de que o jovem adulto está conseguindo traçar planos de carreira e assumindo responsabilidades profissionais de forma mais autônoma representa um importante indício de diferenciação em relação à família. É, portanto, crucial que os psicólogos clínicos fomentem reflexões sobre carreira em processos psicoterapêuticos que ocorrem durante a adultez jovem.

Atenta-se, ainda, para a importância dos resultados encontrados como aportes para os processos de gestão universitária. O fornecimento de possibilidades, bem como estratégias de incentivo, para participação em atividades extracurriculares à comunidade universitária provavelmente funcionem como suportes para o desenvolvimento da adaptabilidade, e, como consequência, do ajustamento acadêmico. Esta pesquisa traz, ainda, um alerta para que as instituições de ensino superior ofereçam serviços de atendimento psicológico e aconselhamento de carreira para o público acadêmico. E mais do que isso, que esses serviços abarquem a complexidade envolvida na carreira dos estudantes, integrando fatores de ordem individual, familiar, sociodemográfica e institucional. Ao considerar as influências representativas dos fenômenos estudados em relação à satisfação com o curso de graduação, pressupõe-se que a implementação de ações que venham a promover o autoconhecimento, a exploração de aspectos ligados ao funcionamento da família e o desenvolvimento de competências dos graduandos possam melhorar a sua capacidade de discernimento em relação à escolha pelo

curso e/ou pela instituição. Nesse sentido, uma área de pesquisas universitárias com foco na exploração de questões de desenvolvimento de carreira, que venha a contribuir para a compreensão do processo de escolha por determinados cursos, bem como de fatores que influenciam na evasão, poderia mostrar-se promissora. Outra sugestão, que envolve diretamente as famílias dos graduandos, seria promover um momento de integração no início da fase acadêmica, para que a família também possa se apropriar do espaço da universidade, tomando conhecimento, mesmo que superficial, dos aspectos que compõem a vivência universitária. Como trabalho de cunho preventivo, anterior à entrada na academia, as universidades poderiam promover parcerias com escolas para realização de palestras e workshops de orientação profissional, abarcando pais e alunos. Temáticas que abordassem, por exemplo, a importância da família no processo de escolha de carreira, informações acerca das profissões e do mercado de trabalho e exploração do autoconhecimento talvez viriam a potencializar a qualidade da escolha inicial pelo curso de graduação, precavendo dificuldades posteriores que venham a gerar insatisfação e possibilidade de evasão.

É preciso, no entanto, apontar algumas limitações desta pesquisa. Em referência ao método empregado, a escolha pela abordagem quantitativa, apesar de proporcionar ganhos importantes, especialmente a abrangência de uma amostra representativa, não permite analisar os resultados em sua profundidade. Além disso, a opção pelo delineamento transversal não possibilita que os resultados sejam avaliados ao longo de determinado período. Também é importante ponderar que algumas das correlações obtidas pelo estudo são consideradas fracas a moderadas. Ainda que, em se tratando de fenômenos psicológicos, isso não represente um problema, cabe destacar a inviabilidade de conferir relações de causalidade entre as variáveis investigadas. Nesse sentido, sugere-se a continuidade de pesquisas que explorem as temáticas abordadas, a partir da utilização de métodos qualitativos, com o objetivo de compreender a forma como as relações encontradas se processam; bem como longitudinais, com a intenção de apreender as variações dos fenômenos ao longo do tempo. Outra limitação a ser observada diz respeito à utilização da escala FACES IV, que, apesar de apresentar índices de consistência interna adequados neste estudo, ainda encontra-se em processo de validação no Brasil.

A baixa produção científica relacionada aos fenômenos do desenvolvimento de carreira com base na Perspectiva Familiar Sistêmica confere um campo vasto e diversificado de possibilidades para novas investigações, sendo alguns apontamentos já realizados ao longo do texto.

Ao considerar especificamente as variáveis abordadas neste estudo, questões referentes a processos de projeção familiar, triangulação e transmissão multigeracional, que teoricamente, influenciam no desenvolvimento da diferenciação do *self*, são fenômenos que merecem maior exploração no âmbito do desenvolvimento profissional. O emprego da Teoria Familiar Sistêmica no avanço do conhecimento científico sobre a adaptabilidade de carreira também poderia enfatizar aspectos referentes às dificuldades de inserção no mercado de trabalho por parte dos jovens adultos, trazendo à tona reflexões atuais sobre a concepção de “adulter emergente”. Essa indicação é fundamentada pela evidente ambivalência vivenciada pelo jovem adulto contemporâneo, entre a necessidade de emancipar-se pessoal e profissionalmente, e a dependência financeira prolongada em relação à família de origem.

Nesta pesquisa, apesar da utilização de algumas variáveis sociodemográficas, optou-se por enfatizar as relações de caráter mais processual. Nesse sentido, novos estudos poderiam abarcar outras variáveis estruturais, como, por exemplo, o nível socioeconômico e educacional da família. Evidentemente, essas informações poderiam trazer resultados relevantes para a ampliação do conhecimento científico a respeito das temáticas propostas. Além disso, estudos que venham a incorporar a diversidade e a complexidade das configurações familiares brasileiras no campo do desenvolvimento profissional poderiam ser promissoras. Essa sugestão justifica-se pelos dados do Censo 2010 (IBGE, 2010), que refletem muitas mudanças na estrutura das famílias nos últimos anos, como: a diminuição das taxas de fecundidade e do envelhecimento, o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, a ampliação do número de divórcios, o adiamento da maternidade e o aumento no número de famílias monoparentais, recompostas e homoafetivas. Sugere-se, também, havendo viabilidade, o aprofundamento das análises estatísticas, mediante testes de modelos de regressão, como forma de identificar com maior clareza as dimensões do funcionamento familiar e da diferenciação do *self* que apresentam impacto mais significativo sob a adaptabilidade de carreira.

REFERÊNCIAS

- Alger, J. L. (1994). The relationship of career maturity, family adaptability/cohesion and intervening variables among selected high school seniors. *Dissertation Abstracts International: The Humanities and Social Sciences*, 54(5), 1965-A.
- Almeida, L. S., & Soares, A. P. (2003). Os estudantes universitários: sucesso escolar e desenvolvimento psicossocial. Em E. Mercuri e S. A. J. Polydoro (Orgs.), *Estudante universitário: características e experiências de formação* (pp.15-40). São Paulo: Cabral Editora.
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Arnett, J. J. (2006). Emerging adulthood: Understanding the new way of coming of age. In J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 3-19). Washington, DC: American Psychological Association.
- Aylmer, R. C. (1995). O lançamento do jovem adulto solteiro. In: Carter, B. & McGoldrick, M. (1995). *As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar* (pp. 169-183). (M. A. V. Veronese, Trad.). 2 ed. Porto Alegre: Artes Médicas. (Original publicado em 1989).
- Balbinotti, M. A. A. (2003). A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 561-473.
- Bardagi, M. P. (2007). *Evasão e comportamento vocacional de universitários. Estudos sobre o desenvolvimento de carreira na graduação*. Teses de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Bardagi, M. P. (2010). *A abordagem cognitivo-evolutiva do desenvolvimento vocacional*. Em Levenfus, R. S., & Soares, D. H. S. (orgs.). *Orientação vocacional ocupacional*. (pp. 227-243). Porto Alegre: Artmed.

Bardagi, M. P. & Hutz, C. S. (2008). Apoio parental percebido no contexto da escolha inicial e da evasão de curso universitário. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9 (2), 31-44.

Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170.

Bardagi, M. P., L., Lassance, M. C.P., & Paradiso, A. C. (2003). Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de universitários em meio de curso. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 153-166.

Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., & Teixeira, M. A. P. (2012). *O contexto familiar e o desenvolvimento vocacional de jovens*. In Baptista, M. N., & Teodoro, M. L. M. (2012).

Bardagi, M., Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Menezes, I. A. (2006). Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: Percepções de estudantes formandos. *Psicologia Escolar e Educacional*, 10(1), 69-82.

Bardagi, M., & Albanaes, P. (2015). Adaptabilidade e personalidade em universitários ingressantes. *Revista PSICOLOGIA*, 29 (1), 35-44.

Barros, A. F. de. (2010). Desafios da psicologia vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 165-175.

Basso, C. (2008). *Escolha profissional: estudantes universitários em crise durante as fases intermediárias da formação acadêmica*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina.

Bergen, R. J. (2007). Family influences on young adult career development and aspirations. *Dissertation Abstracts International Section B: The Sciences and Engineering*, 68(2-B), 1358.

Berríos-Allison, A. (2005). Family influences on college students' occupational identity. *Journal of Career Assessment*, 13, 233-247.

Bertalanffy, L. V. (1973). *Teoria geral dos sistemas*. Petrópolis: Vozes.

Blustein, D. L., Prezioso, M. S., & Schultheiss, D. P. (1995).

Attachment theory and career development: current status and future directions. *The Counseling Psychologist*, 23, 416-432.

Blustein, D. L., Schultheiss, D. E.P., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 423-440.

Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 39-50.

Böing, E. (2014). *Relações entre coparentalidade, funcionamento familiar e estilos parentais em uma perspectiva intergeracional*. Teses de doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina.

Borges, C. C., & Magalhães, A. S. (2009). Transição para a vida adulta: autonomia e dependência na família. *Psico*, 40(1), 42-49.

Borges, C. C., Magalhães, A. S., & Féres-Carneiro, T. (2014). Liberdade e desejo de constituir família: percepções de jovens adultos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 66 (3): 89-103.

Bowlby, J. (1997). Formação e rompimento dos laços afetivos (3a ed.). São Paulo: Martins Fontes. (Trabalho original publicado em 1979).

Bowlby, J. (1988). Developmental psychiatry comes of age. *American Journal of Psychiatry*, 145, 1-10.

Bowen, M. (1978). *Family Therapy in clinical practice*. New York: Jason Arons.

Bowen, M. (1991). *De la familia al individuo: La diferenciación del sí mismo en el sistema familiar*. Barcelona: Paidós.

Bratcher, W. E. (1982). The influence of the family on career selection. *Personal and Guidance Journal*, 61(2), 87-91.

Bueno, R. K., Souza, S. A., Monteiro, M. A., & Teixeira, R. H. M. (2013). Processo de diferenciação dos casais de suas famílias de origem. *Psico*, 44(1), 16-25.

Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64, 114-125.

Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.

Carneiro, T. F. (1996). Terapia familiar: das divergências às possibilidades de articulação dos diferentes enfoques. *Psicologia: ciência e profissão*, 16, 38-42.

Carter, B., & McGoldrick, M. (1995). *As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar* (M. A. V. Veronese, Trad.). 2 ed. Porto Alegre: Artes Médicas. (Original publicado em 1989).

Cerveny, C. M. O. (1994). *A família como modelo: desconstruindo a patologia*. Campinas: Editorial Psy II.

Cerveny, C.O., Berthoud, C. M.E., & cols. (1997) *Família e ciclo vital: nossa realidade em pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Cerveny, C. M. O. & Berthoud, C. M. E. (2002). *Visitando a família ao longo do ciclo vital*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175.

Chung, H. J., & Gale, J. (2008). Family functioning and self-differentiation: A cross-cultural examination. *Contemporary Family Therapy*, 31, 19-33.

Ciscon-Evangelista, M. R., Leal, L. S., Oliveira, N. K., & Menandro, P. R. M. (2012). Pós-Graduação, formação profissional e postergação da constituição de família própria: um estudo com estudantes de mestrado e doutorado. *Psicologia e Saber Social*, 1(2), 265-277.

Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agentes. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.

Conselho Nacional de Saúde Resolução nº 466/2012. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 10 de novembro de 2015

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.

Crites, J. O. (1974). *Psicologia vocacional*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.

Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, 10(2), 5-15.

Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 155-164.

Duarte, M. E., & Rafael, M. (2008). Estudos psicométricos do Inventário de Preocupações de carreira: para que servem? *Revista Iberoamericana de Diagnóstico e Avaliação Psicológica*, 26(2), 13-30.

Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430.

- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Dutra, J. S. (1996). *Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Ennis, K. E. (2007). *The relationships among hope, family functioning, career barriers, career decision-making self-efficacy, and involvement in a school-to-work program*. Dissertation Abstract International Section A: Humanities and Social Sciences, 67 (9-A), 3296.
- Erikson, E. H. (1976). *Identidade: Juventude e crise* (2ª ed., trad. A. Cabral). Rio de Janeiro, Brasil: Zahar Editores (trabalho original publicado em 1968).
- Erikson, E. H. (1998). *O ciclo da vida completo*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Falcke, D., & Zordan, E. (2010). Amor, casamento e sexo: opinião de adultos jovens solteiros. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(2), 143-155.
- Féres-Carneiro, T., Henriques, C. R., & Jablonski, B. (2004). A “Geração- Canguru”: algumas questões sobre o prolongamento da convivência familiar. *Revista PSICO*, 35(2), 195-205.
- Gabel, C. L. M., & Soares, D. H. P. (2006). Contribuições da terapia familiar sistêmica para a escolha profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(1), 57-64.
- Gomes, L. B., Bolze, S. D. A., Bueno, R. K. , & Crepaldi, M. A. (2014). As origens do pensamento sistêmico: das partes para o todo. *Pensando Famílias*, 18(2), 3-16.
- Gonçalves, H. S., & Coutinho, L. G. (2008). Juventude e família: expectativas, ideais e suas repercussões sociais. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 8(3), 597-611.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajomb, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among

parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.

Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: a three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 261-270.

Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhoua, X., Xu, J., Zhu, F., Wang, Z., Fu, R., Liu, S., Wang, Y., Hu, T., & Ye, L. (2016). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 136-145.

Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jiad, X., Fang, Z., Li, Y., Hua, H., & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: a three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103.

Gushue, G. V., & Constantine, M. G. (2003). Examining individualism, collectivism, and self-differentiation in African American college women. *Journal of Mental Health Counseling*, 25(1), 1-15.

Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, 2(2) 149-164.

Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 185-201.

Hargrove, B. K., Inman, A. G., & Crane, R. L. (2005) Family interaction patterns, career

Planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development*, 31 (4), 263-277.

Harry, N. & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call center environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.

Hartung, P. J., Lewis, D. M., May, K., & Niles, S. G. (2002). Family Interaction Patterns and College Student Career Development, *Journal of Career Assessment*, 10, 78-90.

Henriques, C. R., Féres-Carneiro, T., & Magalhães, A. S. (2006). Trabalho e família: o prolongamento da convivência familiar em questão. *Paidéia*, 16(35), 327-336.

Herr, E. L., & Lear, P. B. (1984). The family as an influence on career development. *Family Therapy Collections*, 10, 1-15.

Hesser, A. (1984). *Adolescent career development and the family system*. Houston, TX: American Association for Counseling and Development. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 249 423).

Ho, D. Y. (1993). *Relational orientation in Asian social psychology*. In U. Kim & J. W. Berry (Eds.), *Indigenous psychologies: Research and experience in cross-cultural context* (pp. 240–259). Newbury Park, CA: Sage.

Hoffman, J. A. (1984). Psychological separation of late adolescents from their parents. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 170-178.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2010*. Rio de Janeiro: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE.

Jiang, Z. (2016). Proactive personality and career adaptability: the role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.

Jenkins, S. M., Buboltz, W. C., Schwartz, J. P., & Johnson, P. (2005). Differentiation of self and psychosocial development. *Contemporary Family Therapy*, 27(2), 251-261.

Johnson, P., Buboltz, W. C., & Nichols, C. N. (1999). Parental divorce, family functioning, and vocational identity of college students. *Journal of Career Development*, 26(2), p.137-146.

- Johnson, P., Schamuhn, T. D., Nelson, D. B., & Buboltz, W. C. (2014). Differentiation levels of college students: effects on vocational identity and career decision making. *The Career Development Quarterly*, 62, 70-80.
- Johnson, P., Thorngren, J., & Smith, A. (2001). Parental divorce and family functioning: Effects on differentiation levels of young adults. *The Family Journal*, 9(3), 265-272.
- Johnston, C.S., Luciano, E.C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295-304.
- Kerr, M. E., & Bowen, M. (1988). *Family evolution: An approach based on Bowen theory*. New York: W. W. Norton & Company.
- Kim, K. J. (2004). *The influences of family of origin and self-differentiation on family functioning among married people*. Unpublished PhD dissertation, Sungshin Women's University, Seoul, Korea.
- Kim, H., Prouty, A. M., Smith, D B., Ko, M., Wetchler, J. L., & Oh, J. (2014). Differentiation of *self* and its relationship with family functioning in South koreans. *The American Journal of Family Therapy*, 4, 257-265.
- Kim, H., Prouty, A. M., Smith, D. B., Ko, M., Wetchler, J. L., & Oh, J. (2015). Differentiation and healthy family functioning of koreans in south korea, south koreans in the united states, and white americans. *Journal of Marital and Family Therapy*, 41(1) 72-85.
- Kinnier, R. T., Brigman, S. L., & Noble, F. C. (1990). Career indecision and Family enmeshment. *Journal of Counseling and Development*, 68, 309-312.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: a promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6) 463-477.

- Kublikowski, I., & Rodrigues, C. M. (2016). "Kangaroo generations": New contexts, new experiences. *Estudos de Psicologia*, 33(3), 535-542.
- Larson, J. H., & Wilson, S. M. (1998). Family of origin influences on young adult career decision problems: a test of bowenian theory. *American Journal of Family Therapy*, 26, 39-53.
- Lassance, M.C.P., & Magalhães, M.O. (1997). Gênero e escolha profissional. In: R.S. Levenfus (Org.). *A Psicodinâmica da escolha profissional* (pp. 47-61). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2012). Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 49-61.
- Lee, S., & Cha, Y. -E. (2000). A study on the effects of adult children's differentiation of self and the healthy family-of-origin on the solidarity with aged mother. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 38(4), 21-32.
- Lee, H., & Hughey, K. F. (2001). The relationship of psychological separation and parental attachment to the career maturity of college freshmen from intact families. *Journal of Career Development*, 27, 279-293.
- Lee, C., & Lee, H. (1997). Family system types, self-differentiation and psychological well-being of adolescent. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 35(3), 101-113.
- Lee, S, K., & Yi, H. S. (2010). Family systems as predictors of career attitude maturity for Korean high school students. *Asia Pacific Educ. Ver*, 11, 141-150.
- Levenfus, R. S., & Nunes, M. L. T. (2002). A não escolha profissional em jovens simbiotizados. Em Levenfus, R. S. & Soares, D. H. P. (Org). *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 179-192). Porto Alegre: Artmed.
- Li, Y., Guan, Y., Wangc, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Yumeng., & Fanga, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits

as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45.

Lopez, F. G., & Andrews, S. (1987). Career indecision: a family systems perspective. *Journal of Counseling and Development*, 65, 304 - 307.

Magalhães, M. (2005). *Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: Generatividade e carreira profissional*. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.

Major, S., Rodríguez González, M., Miranda, C., Rousselot, M., & Relvas, A (2014). Inventário de diferenciação do Self- Revisto (IDS-R). *Avaliação Familiar: funcionamento e intervenção*, 1, 71-96. Imprensa da Universidade de Coimbra.

Martins, E. M. A., Rabinovich, E. P., & Silva, C. N. (2008). Família e processo de diferenciação na perspectiva de Murray Bowen: um estudo de caso. *Psicologia USP*, 19(2), 181-197.

Melo, S. L., & Borges, L. O. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27(3), 376-395.

Melo-Silva, L. L. (2001). O campo da orientação vocacional/ocupacional. In: L.L. Melo-Silva e A. Jaquemin, (Eds.), *Intervenção em orientação vocacional/ocupacional: Avaliando resultados e processos*, (pp. 19-63). São Paulo: Vetor.

Merino-Tejedor, E., Pedro M. Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92–102.

Miller, R. B., Anderson, S., & Keala, D. K. (2004). Is Bowen Thoery valid? A review of basic research. *Journal of Marital and Family Therapy*, 30(4), 453-466.

Minetto, M. de F. J. (2010). *Práticas educativas parentais, crenças parentais, estresse parental e funcionamento familiar de pais de*

crianças com desenvolvimento típico e atípico. Tese de doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina.

Minuchin, S. (1982). *Famílias: Funcionamento e tratamento*. Porto Alegre: Artmed.

Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106–112.

Murdock, N., & Gore. (2004). Stress, coping, and differentiation of self: a test of Bowen theory. *Contemporary family therapy*, 26(3), 319-335.

Navaitienė, J. (2014). Career Adaptability of Young Adults: Psychological Aspect of Professional Socialization. *Pedagogika*, 116(4), 124–135.

Neiva, K. M. C. (2013). *Processos de escolha e orientação profissional* (2. Ed). Campinas: Editora Alínea.

Nichols, M. P., & Schwartz, R. C. (1998). *Terapia familiar: conceitos e métodos* (M. F. Lopes, trad., 3a ed.). Porto Alegre: Artes Médicas.

Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.

Noronha, A. P. P., & Lamas, K. C. A. (2014). Preditores do comprometimento com a carreira e sua relação com o desempenho acadêmico em universitários. *Pensamiento Psicológico*, 12 (2), 65-78.

Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary Career Construction: The Role of Career Adaptability. In: M. Coetzee (Ed.), *Psychosocial Career Meta-Capacities: Dynamics of Contemporary Career Development* (pp. 247-263), Gauteng: Springer International Publishing Switzerland.

Nunes, C. H. S. (2000). *A construção de um instrumento de medida para o fator neuroticismo/estabilidade emocional dentro do modelo de personalidade dos cinco grandes fatores*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

- O'Brien, K. M., Friedman, S. M., Tipton, L. C. & Linn, S. G. (2000). Attachment, separation, and women's vocational development: a longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 301-315.
- Ogushi, M. M. P., & Bardagi, M. P. (2015). Reflexões sobre a relação estudante-universidade a partir de uma experiência de atendimento em orientação profissional. *Extensio UFSC: Revista Eletrônica de Extensão*, 12(19), 33-50.
- Oh, C. M. (2004). *The influence of self-differentiation on family functioning among married men and women*. Unpublished master's thesis, Sangmyung University, Seoul, Korea.
- Oliveira, I. M. D. A. (2005). De quem é o vestibular? Articulações entre a família e a escolha profissional. Em Vasconcelos, Z. B. & Oliveira, I. D. (Orgs). *Orientação vocacional: alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos* (pp. 61-77). São Paulo: Vetor.
- Oliveira, M. C., & Dela Coleta, M. F. (2008). Adaptação e validação da escala combinada de atitudes da maturidade de carreira (CDA): versão para estudantes universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 45-65.
- Oliveira, M. C., Guimarães, V. F., & Dela-Coleta, M. F. (2006). Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 11-18.
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. (2012). Pressupostos teóricos de Super: datados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234.
- Olson, D. (1986). Circumplex Model VII: Validation Studies and FACES III. *Family Process*, 25, 337-351.
- Olson, D. H. (1991). Commentary: three dimensional (3-D) circumplex model and revised scoring of FACES III. *Family Process*, 30, 74-79.
- Olson, D. H. (1994). Curvilinearity survives: the world is not flat. *Family Process*, 33, 471-482.

Olson, D. H. (1996). *Clinical assessment and treatment interventions using the Family circumplex model*. In: Kaslow, F., ed. – *Handbook of Relational Diagnosis and Dysfunctional Family Patterns*. N. York: John Wiley & Sons, Inc., 59-77.

Olson, D. H. (2000). Circumplex Model of Marital and Family Systems. *Journal of Family Therapy*, 22, 144-167.

Olson D. H., & Gorall D. M. (2003). Circumplex model of marital and family systems. In F. Walsh (Ed.), *Normal Family Processes* (3^a Ed., pp. 514-547). New York: Guilford.

Olson, D.H., & Gorall, D. M. (2006). *FACES IV & the Circumplex Model*.

Olson, D. H., Gorall, D. M., & Tiesel, J, W. (2007). *FACES IV & the Circumplex Model: Validation study*.

Osório, L. C., & Valle, M. E. (2002). *Terapia de família: novas tendências*. Porto Alegre: Artmed.

Park, J. Y. (1996). *The relationship between high school students' perceived family adaptability and family cohesion and career decision-making*. Unpublished master's dissertation. Sookmyong Women's University.

Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 133-156). New York: Springer.

Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: a new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: connecting theory and practice* (3rd ed.), Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Penick, N. I., & Jepsen, D. A. (1992). Family functioning and adolescent career development. *The Career Development Quarterly*, 40, 208-222.

Pellegrini, P. G., Silva, I. M., Barreto, M., & Crepaldi, M. A. (2015). Diferenciação do adulto jovem: um estudo de caso em atendimento familiar. *Pensando Famílias*, 19(1), 114-129.

Rapizo, R. (1996). *Terapia sistêmica de família: da instrução à construção*. Rio de Janeiro: Instituto Noos.

Reis, L. P. C., & Rabinovich, E. P. (2006). O fantasma da repetição e a relação mãe / filha. *Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano*, 16(3), 39-52.

Relvas, A. P. (2004). *O ciclo vital da família: perspectiva sistêmica*, 3 ed. Porto: Edições Afrontamento.

Ribeiro, M. A. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203 -216.

Ribeiro, M. A. (2013). Reflexiones epistemológicas para la orientación profesional en América Latina: una propuesta desde el construccionismo social. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 24(X), 2-10.

Saldanha, M. B. C. (2013). *Adaptabilidade de carreira em trabalhadores-estudantes do ensino superior*. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.

Santos, P. J. (2010). Família e indecisão vocacional: Revisão da literatura numa perspectiva da análise sistêmica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 83-94.

Santos, L., & Almeida, L. S. (2002). Vivências e rendimento acadêmicos: A integração dos alunos na Universidade. In A. S. Pouzada, L. S. Almeida & R. M. Vasconcelos (Eds.). *Contextos e dinâmicas da vida acadêmica* (pp. 127-136). Guimarães: Universidade do Minho.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.

Savickas, M. L. (2001). Developmental perspective on vocational behavior: Career patterns, salience and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Lent, R. W., Brown, S. D., *Career Development and counseling: Putting theory and research to work*. EUA: Library of Congress.

Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 97-113). Dordrecht, the Netherlands: Springer Science.

Savickas, M. L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258.

Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2^a. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.

Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter A. C. (1984). The influence of the family on Vocational Development. *Journal of Marriage and the Family*, 46(1), 129-143.

- Shin, Y., & Lee, J. (2016). Attachment, career-choice pessimism, and intrinsic motivation as predictors of college students' career adaptability. *Journal of Career Development*, 1-16.
- Shulman, S., Vasalampi, K., Barr, T., Livne, Y., Nurmi, J., & Pratt, M. W. (2014). Typologies and precursors of career adaptability patterns among emerging adults: a seven-year longitudinal study. *Journal of Adolescence*, 37, 1505-1515.
- Silva, C. S. C. (2010). *De estudante a profissional: a transição de papéis na passagem da universidade ao mercado de trabalho*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Silva, C.S. C., & Gamboa, V. (2014). O impacto do estágio na adaptabilidade de carreira em estudantes do ensino profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 105-114.
- Silva, C. S. C., & Teixeira, M. A. P. (2013). Experiências de estágio: contribuições para a transição universidade-trabalho. *Paideia*, 54(23), 103-112.
- Silveira, A. A. (2013). *Escala de Adaptabilidade de Carreira: evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Silveira, P. G., & Wagner, A. (2006). Ninho cheio: a permanência do adulto jovem em sua família de origem. *Estudos de Psicologia*, 23(4), 441-453.
- Singly, F. (2007). *Sociologia da família contemporânea*. Rio de Janeiro: FGV.
- Skowron, E. A., & Friedlander, M. L. (1998). The Differentiation of Self Inventory: development and initial validation. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 235- 246.

Skowron, D. A., & Schmitt, T. A. (2003). Assessing interpersonal fusion: Reliability and validity of a new DSI Fusion with Others Scale. *Journal of Marital and Family Therapy*, 209-220.

Skowron, E. A., Wester, S. R., & Azen, R. (2004). Differentiation of self mediates college stress and adjustment. *Journal of Counseling & Development*, 82, 69-78.

Slaten, C. D., & Baskin, T. W. (2014). Examining the impact of peer and Family belongingness on the career decision-making difficulties of young adults: a path analytic approach. *Journal of Career Assessment*, 22, 59-74.

Souza, L. K., & McCarthy, S. N. (2010). Ritos de passagem da adolescência à vida adulta: diferenças etárias e de gênero. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 3(2), 124-135.

Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 1-11.

Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de evaluación en la orientación profesional: perspectiva histórica y situación en Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19-32.

Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A. L., & Ebner, K. (2015). Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability. *Journal of Career Assessment*, 1-18.

Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers Coll. Rec.*, 57, 151-163.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper and Row.

Super, D. E. (1963). Self-concepts in career development. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan. *Career development: Self-concept theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

Super, D. E. (1981). A developmental theory: implementing a self-concept. In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: theory and practice* (pp. 28-42). Springfield, IL: Thomas.

Super, D. E. (1985). Coming of age in Middletown: Careers in the making. *American Psychologist*, 40, 405-414.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp.197-261). San Francisco: Jossey Bass.

Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Taveira, M. C. (2000). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. Dissertação de mestrado, Universidade do Minho, Braga.

Taveira, M. C. (2010/2011). Análise crítica do modelo *Life Designing*: contributos para reflexão. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 71-81.

Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... e agora?: Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47-62.

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685.

Teixeira, M. A. P., Lassance, M. C. P., & Bardagi, M. P. (2011). Adaptabilidade de carreira em estudantes universitários: Efeitos do sexo e da situação de trabalho. Resumo. *Anais do V Congresso brasileiro de avaliação psicológica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Thomason, S. L., & Winer, J. L. (1994). Career maturity and familial independence among college freshmen. *Journal of Career Development*, 21, 23-35.

Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 251–257.

Tolentino, L.R., Garcia, P.R.J.M., Restubog, S.L.D., Bordia, P., & Tang, R.L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 410–418.

Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96, 506–520.

Vasconcellos, M. J. E. (2013). *Pensamento sistêmico: o novo paradigma da ciência*. 10 ed. Campinas: Papirus Editorial.

Vieira, A. C. S., & Rava, P. G. S. (2010). Ninho cheio: uma nova etapa do ciclo vital familiar? *Barbarói*, 33, 118-134.

Vieira, A. C. S., & Rava, P. G. S. (2012). Ninho cheio: perspectivas de pais e filhos. *Psicologia: Teoria e Prática*, 14(1), 84-96.

Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (1973) *Pragmática da comunicação humana*. São Paulo: Cultrix.

Whiston, S. C. (1996). The relationship among family interaction patterns and career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, 23, 137-149.

Whiston, C. S., & Keller, K. B. (2004). The Influence of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568.

Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78.

Zingaro, J. C. (1983). A family systems approach for the career counselor. *Personnel and Guidance Journal*, 62, 24-27.

1. Dados Acadêmicos / Profissionais:

2.1 Curso de graduação que realiza: _____

2.2 Universidade na qual estuda / Cidade e Estado onde reside atualmente: _____

2.3 Fase do curso em que se encontra no momento: _____

2.4 Atualmente, você realiza algum tipo de atividade de trabalho, além da graduação:

☐ Sim ☐ Não

* Se a sua opção foi "sim", responda a próxima questão (2.5). Se foi "não", favor pule para a questão 2.6.

2.5 Em caso positivo, você:

☐ Realiza estágio ☐ Tem um trabalho remunerado com carteira assinada

☐ É bolsista ☐ Realiza trabalhos informais remunerados

☐ Realiza trabalhos voluntários (formais ou informais, não remunerados)

2.6 Como você avalia o seu nível de satisfação com o curso de graduação?

☐ Insatisfeito ☐ Pouco satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Muito satisfeito

3. Dados Familiares:

3.1 Você precisou mudar de cidade para realizar a sua graduação?

☐ Sim ☐ Não

* Se a sua opção foi "sim", responda a próxima questão (3.2). Se foi "não", favor pule a questão 3.2 e responda apenas a 3.3.

3.2 Em caso positivo:

☐ Você mudou-se sozinho

☐ Sua família (ou parte dela) veio morar com você

3.3 Em caso negativo:

☐ Você continuou morando com as mesmas pessoas (ou sozinho, se for o caso) antes e depois de iniciar sua graduação.

☐ Após iniciar sua graduação, você foi morar sozinho.

☐ Após iniciar sua graduação, você foi morar com outras pessoas (amigo, namorado(a), esposo(a), outros membros da família).

3.4 Atualmente, você reside:

☐ Sozinho

☐ Com sua família de origem (pai, mãe, irmãos, etc).

☐ Com amigos / colegas

☐ Com membros da sua família extensa (tia, tio, primo, etc).

☐ Com sua família nuclear (esposo(a), filho(s) ou namorado(a))

**Anexo B: Escala de Avaliação da Flexibilidade e Coesão Familiar -
FACES IV (*Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales*):**

O questionário a seguir trata do funcionamento de sua família.

Por favor, utilizando como critério a escala abaixo, assinale a resposta que melhor corresponde à percepção que você tem do funcionamento de sua família, atualmente.

1. Discordo totalmente
2. Discordo
3. Não sei
4. Concordo
5. Concordo totalmente

* Observação importante: não há resposta certa ou errada. Responda de acordo com a sua interpretação.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não sei	Concordo	Concordo totalmente
1. Os membros da minha família se interessam pela vida uns dos outros				1 2 3 4 5
2. Minha família tenta novas maneiras de lidar com os problemas				1 2 3 4 5
3. Nós nos damos melhor com pessoas de fora da família que com os próprios familiares				1 2 3 4 5
4. Nós passamos tempo demais juntos				1 2 3 4 5
5. Na minha família existem consequências severas para quem desrespeita as regras				1 2 3 4 5
6. Parece que minha família nunca consegue se organizar				1 2 3 4 5
7. Os membros da minha família sentem-se muito próximos uns dos outros				1 2 3 4 5
8A. Na minha família os pais/responsáveis possuem igual autoridade				1 2 3 4 5
8B. Na minha família quando a gente vive uma situação estressante, nós somos capazes de nos ajustar e lidar com a situação				1 2 3 4 5

9. Os membros da minha família parecem evitar ter contato uns com os outros quando estão em casa	1	2	3	4	5
10. Os membros da minha família se sentem pressionados a passar a maior parte do seu tempo livre juntos	1	2	3	4	5
11. Existem consequências claras quando um membro da minha família faz alguma coisa errada	1	2	3	4	5
12. É difícil saber quem é o líder em minha família	1	2	3	4	5
13. Os membros da minha família apoiam-se nos momentos difíceis	1	2	3	4	5
14. A disciplina é justa na minha família	1	2	3	4	5
15. Os membros da minha família sabem muito pouco sobre os amigos dos outros membros da família	1	2	3	4	5
16. Os membros da minha família são muito dependentes uns dos outros	1	2	3	4	5
17. A minha família tem uma regra para quase todas as situações possíveis	1	2	3	4	5
18. As coisas não acontecem na minha família (não vão para a frente, não são concluídas)	1	2	3	4	5
19. Os membros da minha família pedem opinião uns dos outros quando têm que tomar decisões importantes	1	2	3	4	5
20. Minha família é capaz de se adaptar às mudanças quando necessário	1	2	3	4	5
21. Em minha família é cada um por si quando há um problema a ser resolvido	1	2	3	4	5
22. Os membros da minha família têm pouca necessidade de amigos fora da própria família	1	2	3	4	5
23. Minha família é extremamente organizada	1	2	3	4	5
24. Não está claro quem é responsável pelas coisas (tarefas, atividades) em minha família	1	2	3	4	5
25. Os membros da minha família gostam de passar parte de seu tempo livre juntos	1	2	3	4	5
26. Nós alternamos as responsabilidades domésticas entre nós.	1	2	3	4	5
27. Em minha família nós raramente fazemos coisas juntos	1	2	3	4	5

28. Nós nos sentimos ligados demais uns aos outros	1	2	3	4	5
29. Minha família fica frustrada quando há mudanças de planos ou na rotina	1	2	3	4	5
30. Não existe liderança em minha família	1	2	3	4	5
31. Embora os membros da minha família tenham interesses individuais, eles ainda participam nas atividades familiares	1	2	3	4	5
32. Nós temos regras e funções claras na minha família	1	2	3	4	5
33. Os membros da minha família raramente dependem uns dos outros	1	2	3	4	5
34. Ficamos ressentidos quando algum familiar faz coisas fora da família	1	2	3	4	5
35. Na minha família é muito importante que regras sejam sempre seguidas	1	2	3	4	5
36. Na minha família é muito difícil determinar quem vai fazer o quê em casa	1	2	3	4	5
37. Minha família tem um bom equilíbrio entre proximidade e distanciamento entre os membros	1	2	3	4	5
38. Quando problemas surgem, nós nos adaptamos	1	2	3	4	5
39. Os membros da minha família agem de forma independente na maioria das vezes	1	2	3	4	5
40. Os membros da minha família sentem-se culpados se eles querem passar um tempo longe da família	1	2	3	4	5
41. Uma vez que uma decisão é tomada, é muito difícil modificar esta decisão	1	2	3	4	5
42. Minha família sente-se confusa e desorganizada	1	2	3	4	5
43. Os membros da minha família estão satisfeitos com o modo como eles se comunicam uns com os outros	1	2	3	4	5
44. Os membros da minha família sabem escutar uns aos outros	1	2	3	4	5
45. Os membros da minha família demonstram afeto entre si	1	2	3	4	5
46. Os membros da minha família são capazes de pedir uns aos outros o que querem	1	2	3	4	5

47. Os membros da minha família discutem calmamente os problemas uns com os outros	1	2	3	4	5
48. Os membros da minha família conversam sobre suas idéias e crenças uns com os outros	1	2	3	4	5
49. Quando membros da minha família fazem perguntas uns aos outros, eles obtêm respostas honestas	1	2	3	4	5
50. Os membros da minha família tentam compreender os sentimentos uns dos outros	1	2	3	4	5
51. Quando com raiva, membros da minha família raramente dizem coisas negativas sobre os outros membros	1	2	3	4	5
52. Os membros da minha família expressam seus sentimentos verdadeiros entre si	1	2	3	4	5

Agora, assinale as respostas que correspondem a quão satisfeito você está, de acordo com cada afirmativa.

Utilize o seguinte critério:

1. Muito insatisfeito
2. Insatisfeito
3. Satisfeito
4. Muito satisfeito
5. Extremamente satisfeito

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Extremamente satisfeito
53. O grau de proximidade/intimidade entre os membros da sua família	1	2	3	4
54. A habilidade de sua família para lidar com estresse	1	2	3	4
55. A habilidade de sua família para ser flexível	1	2	3	4
56. A habilidade de sua família para compartilhar experiências positivas	1	2	3	4
57. A qualidade da comunicação entre os membros da sua família	1	2	3	4

58. A habilidade de sua família para resolver conflitos	1 5	2	3	4
59. A quantidade de tempo que vocês passam juntos como uma família	1 5	2	3	4
60. O modo como os problemas são conversados	1 5	2	3	4
61. O quanto as críticas em sua família são justas	1 5	2	3	4
62. O quanto os membros da sua família preocupam- se uns com os outros	1 5	2	3	4

**Anexo C: Inventário de Diferenciação do Self - Revisto (DSI R -
Differentiation of Self Inventory - Revised)**

Por favor, leia atentamente cada afirmação e decida se esta é geralmente verdadeira para você, numa escala de 1 (nada) a 6 (muito). Procure ser o mais sincero e preciso nas suas respostas.

Utilize a seguinte escala como critério:

1. Nada verdadeiro para mim
6. Muito verdadeiro para mim

* Observação importante: Se você acha que uma afirmação não se aplica a você (por exemplo, atualmente, não está casado(a) ou comprometido(a) numa relação, ou um ou ambos os pais já faleceram, por favor responda à questão de acordo com o que lhe parece que seriam os seus pensamentos e sentimentos nessa situação.

1	2	3	4	5	6
Nada verdadeiro para mim					Muito verdadeiro para mim
1. As pessoas têm reparado que sou excessivamente emotivo(a)	1	2	3	4	5 6
2. Tenho dificuldade em expressar os meus sentimentos às pessoas que me são queridas	1	2	3	4	5 6
3. Sinto-me, frequentemente, inibido(a) junto da minha família	1	2	3	4	5 6
4. Tendo a manter-me bastante calmo(a), mesmo sob estresse (sob pressão).	1	2	3	4	5 6
5. Normalmente, preciso de muito encorajamento por parte de outros quando começo um trabalho ou tarefa importante	1	2	3	4	5 6
6. Quando alguém que me é próximo me desilude, afasto-me dele/dela por um tempo	1	2	3	4	5 6
7. Independentemente do que aconteça na minha vida, sei que nunca perderei a noção daquilo que sou enquanto pessoa	1	2	3	4	5 6
8. Tendo a me distanciar quando as pessoas se aproximam demasiadamente de mim	1	2	3	4	5 6

9. Quero corresponder às expectativas que os meus pais têm de mim	1	2	3	4	5	6
10. Gostaria de não ser tão emotivo(a)	1	2	3	4	5	6
11. Normalmente, não altero o meu comportamento apenas para agradar a outra pessoa	1	2	3	4	5	6
12. O(a) meu(minha) esposo(a)/companheiro(a) não toleraria se eu lhe expressasse os meus verdadeiros sentimentos sobre algumas coisas	1	2	3	4	5	6
13. Quando o(a) meu(minha) esposo(a)/companheiro(a) me critica, isso incomoda-me durante dias.	1	2	3	4	5	6
14. Por vezes, os meus sentimentos tomam conta de mim e tenho dificuldades em pensar com clareza	1	2	3	4	5	6
15. Quando tenho uma discussão com alguém, consigo separar os meus pensamentos acerca do assunto dos meus sentimentos para com essa pessoa.	1	2	3	4	5	6
16. Sinto-me, frequentemente, desconfortável quando as pessoas se aproximam demasiadamente de mim	1	2	3	4	5	6
17. Sinto necessidade de aprovação de praticamente toda as pessoas na minha vida	1	2	3	4	5	6
18. Por vezes, sinto muitos altos e baixos emocionais	1	2	3	4	5	6
19. Acredito que não faz sentido aborrecer-me com coisas que não posso mudar	1	2	3	4	5	6
20. Fico preocupado(a) quando percebo que posso perder a minha independência nas relações íntimas.	1	2	3	4	5	6
21. Sou excessivamente sensível a críticas	1	2	3	4	5	6
22. Tento corresponder às expectativas dos meus pais	1	2	3	4	5	6
23. Aceito-me bastante bem	1	2	3	4	5	6
24. Sinto, frequentemente, que o(a) meu (minha) esposo(a)/companheiro(a) exige demasiadamente de mim	1	2	3	4	5	6

25. Concordo, frequentemente com os outros, apenas para não criar conflitos	1	2	3	4	5	6
26. Se tiver tido uma discussão com o(a) meu(minha) esposo(a)/companheiro(a), tendo a pensar nisso o dia todo	1	2	3	4	5	6
27. Sou capaz de dizer “não” aos outros mesmo quando me sinto pressionado por eles	1	2	3	4	5	6
28. Quando uma das minhas relações se torna muito intensa, sinto o impulso de fugir dela	1	2	3	4	5	6
29. Discussões com os meus pais ou irmão(s) ainda fazem com que eu me sintam mal	1	2	3	4	5	6
30. Se alguém está aborrecido comigo, não consigo aceitar isso facilmente	1	2	3	4	5	6
31. Estou mais preocupado(a) em fazer aquilo que acho que está correto, do que em obter a aprovação dos outros	1	2	3	4	5	6
32. Nunca consideraria voltar-me para algum dos membros da minha família na procura de apoio emocional	1	2	3	4	5	6
33. Sinto-me, frequentemente, inseguro(a) quando os outros não estão por perto para me ajudar a tomar uma decisão	1	2	3	4	5	6
34. Sou muito sensível quanto a ser magoado por outros	1	2	3	4	5	6
35. A minha autoestima depende realmente do que os outros pensam de mim	1	2	3	4	5	6
36. Quando estou com o(a) meu(minha) esposo(a)/companheiro(a), sinto-me frequentemente sufocado(a)	1	2	3	4	5	6
37. Ao tomar decisões, raramente me preocupo com o que os outros irão pensar	1	2	3	4	5	6
38. Pergunto-me, frequentemente, acerca do tipo de impressão que crio	1	2	3	4	5	6
39. Quando as coisas correm mal, falar sobre elas normalmente piora-as	1	2	3	4	5	6
40. Sinto as coisas mais intensamente que os outros	1	2	3	4	5	6
41. Normalmente, faço o que acredito que é correto independentemente do que os outros dizem	1	2	3	4	5	6

42. A nossa relação poderia ser melhor se o(a) meu(minha) esposo(a)/companheiro(a) me desse o espaço de que necessito	1	2	3	4	5	6
43. Tendo a me sentir bastante estável sob estresse	1	2	3	4	5	6
44. Por vezes, sinto-me mal disposto(a) depois de discutir com o(a) meu(minha) esposo(a)/companheiro(a).	1	2	3	4	5	6
45. Sinto que é importante ouvir as opiniões dos meus pais antes de tomar decisões	1	2	3	4	5	6
46. Preocupa-me que as pessoas que me são próximas fiquem doentes, magoadas ou perturbadas	1	2	3	4	5	6

Anexo D: Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS - *Career Adapt-Abilities Scale*)

Pessoas diferentes têm jeitos diferentes de pensar e construir as suas carreiras. Alguns são bons na hora de usar algumas estratégias ou habilidades, mas ninguém é bom em tudo. Por favor, leia as afirmações a seguir e indique o quão forte você é em cada uma das habilidades listadas, ao considerar questões referentes à sua carreira.

* Utilize a seguinte escala como critério:

1. Nada forte 2. Pouco forte 3. Forte 4. Muito forte 5. Fortíssimo

1	2	3	4	5	
Nada forte	Pouco forte	Forte	Muito forte	Fortíssimo	
1. Refletir sobre como vai ser o meu futuro	1	2	3	4	5
2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje	1	2	3	4	5
3. Preparar-me para o futuro	1	2	3	4	5
4. Tomar consciência das escolhas educacionais e profissionais que tenho de fazer	1	2	3	4	5
5. Planejar como alcançar os meus objetivos	1	2	3	4	5
6. Estar preocupado(a) com a minha carreira	1	2	3	4	5
7. Manter-me otimista.	1	2	3	4	5
8. Tomar decisões por mim mesmo(a)	1	2	3	4	5
9. Assumir a responsabilidade pelo que faço	1	2	3	4	5
10. Defender as minhas convicções	1	2	3	4	5
11. Agir com autonomia(a)	1	2	3	4	5
12. Fazer o que está certo para mim	1	2	3	4	5
13. Explorar o ambiente à minha volta	1	2	3	4	5
14. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa	1	2	3	4	5
15. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha	1	2	3	4	5
16. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas	1	2	3	4	5
17. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito	1	2	3	4	5

18. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades	1	2	3	4	5
19. Realizar tarefas de forma eficiente	1	2	3	4	5
20. Ser responsável(a) e fazer as coisas bem	1	2	3	4	5
21. Desenvolver novas habilidades	1	2	3	4	5
22. Resolver problemas	1	2	3	4	5
23. Dar sempre o meu melhor	1	2	3	4	5
24. Superar obstáculos	1	2	3	4	5

Anexo E: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa "Percepção do funcionamento familiar, diferenciação do *self* e adaptabilidade de carreira de estudantes universitários". O estudo refere-se à dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e está sendo desenvolvido pela pesquisadora Milena Carolina Fiorini, com orientação da professora doutora Marucia Patta Bardagi. A sua colaboração poderá auxiliar no avanço do conhecimento científico em relação às temáticas abordadas, contribuindo tanto em progresso nos aspectos teóricos quanto na prática de profissionais que atuam na área de aconselhamento de carreira.

A participação nesta pesquisa é voluntária e não remunerada, sendo que não envolve nenhum tipo de recompensa financeira. É garantido o seu direito de recusar a participação, bem como de interrompê-la a qualquer momento, sem qualquer prejuízo a você. A participação não exige identificação. Caso você tenha interesse em receber o resultado final da pesquisa, solicita-se, apenas, o preenchimento de seu e-mail no final do questionário. Os resultados globais deste estudo provavelmente serão publicados em congressos ou artigos científicos, resguardado o anonimato de todos os participantes. Os dados individuais fornecidos não serão objeto de divulgação. Possíveis dúvidas podem ser esclarecidas antes e durante o curso do estudo. Os procedimentos metodológicos que serão adotados obedecerão aos preceitos éticos implicados em pesquisas envolvendo seres humanos nas ciências humanas e sociais, conforme normatização da Resolução 466/12, do CNS - Conselho Nacional de Saúde.

Além da resposta ao questionário sociodemográfico, sua participação na pesquisa demanda o preenchimento de 3 (três) escalas: 1.

Escala de Adaptabilidade de Carreira; 2. Escala de Avaliação da Adaptabilidade e Coesão Familiar; e 3. Inventário de Diferenciação do Self. O preenchimento completo dos instrumentos deve levar entre 20 (vinte) e 25 (vinte e cinco) minutos, podendo variar de acordo com o ritmo individual.

Ao concordar em participar da pesquisa você declara que está de acordo com este termo e que está ciente: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do seu direito de deixar de participar do estudo, sem que isto traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não haverá divulgação de dados pessoais e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) e que as informações fornecidas serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal de Santa Catarina na sala 14A do Departamento de Psicologia, durante cinco anos, e após este período serão apagadas; e) de que está ciente que eventuais riscos aos quais possa estar exposto em decorrência da participação na presente pesquisa restringem-se às reflexões acerca da temática, sendo que tais riscos se justificam e se anulam diante da importância da pesquisa para o processo de produção de conhecimento científico; f) e de que lhe é assegurada a garantia de indenização no caso de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. O contato com o CEP - UFSC pode ser realizado pelo telefone (48) 3721-6094, pelo e- mail: cep.propesq@contato.ufsc.br ou no seguinte endereço: Universidade Federal de Santa Catarina - Reitoria II – Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, 4º andar, sala 401, Trindade, CEP 88 040-400 – Florianópolis – SC. Maiores informações ou dúvidas em relação ao estudo podem ser obtidas pelo e-mail milenacf.psicologa@gmail.com, pelo telefone (48) 9181 0992 ou no seguinte endereço: Universidade Federal de Santa Catarina - Departamento de Psicologia - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Sala 14ª, Trindade, CEP 88040970, Florianópolis – SC.

Considerando que a proposta foi apresentada e as dúvidas foram sanadas, solicito o seu consentimento livre e espontâneo, expressando a sua participação neste estudo. Caso você concorde em participar, basta clicar na opção “Concordo”, sendo que terá, então, acesso ao restante dos instrumentos. Caso não concorde, você deverá clicar na opção “não

concordo” e a pesquisa será encerrada automaticamente. Desde já, agradecemos pela sua colaboração!

() Concordo

() Não concordo

Anexo F: Tabela de Correlações

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(1) Idade	1	,287	-,071	-,010	,004	,085	,061	,042	-,044	,017	,060	-,020	-,065	,043	,117	,090	,004	,154	,122	,318	,911	-,008	-,024
(2) Fase do curso	1	-,115	,058	,064	,094	,079	,090	,033	,058	-,080	,035	-,019	-,045	,062	,031	,025	-,005	,039	,932	,138	,035	,018	
(3) Satisfação com o curso		1	,222	,175	,212	,240	,259	,111	,115	-,075	,016	,017	-,088	,131	,126	,138	,058	,152	-,108	-,054	,137	,145	
(4) Preocupação			1	,534	,451	,582	,789	,128	,164	-,081	,035	,142	-,086	,035	,170	,106	-,002	,100	,051	-,042	,166	,171	
(5) Curiosidade				1	,578	,622	,836	,172	,211	-,079	-,019	,079	-,072	,104	,341	,134	,101	,221	,046	-,027	,202	,190	
(6) Confiança					1	,586	,795	,138	,162	-,059	-,066	-,046	-,088	,295	,492	,162	,300	,411	,095	,043	,208	,216	
(7) Controle						1	,851	,213	,252	-,118	,015	,114	-,123	,103	,305	,156	,052	,200	,078	,026	,228	,223	
(8) Adaptabilidade de carreira total							1	,199	,241	-,103	-,010	,089	-,112	,162	,398	,170	,136	,283	,082	-,001	,245	,244	

(18) Fusão com outros	1	,805	-,006	,138	-,079	-,020
(19) Diferenciação do <i>self</i> total	1	,042	,105	,207	,257	
(20) Etapa do curso	1	,177	,026	,017		
(21) Faixa etária				1	-,015	-,029
(22) Comunicação familiar				1	,806	
(23) Satisfação familiar						1
